

### 3.2 A ECONOMIA DE COMUNHÃO E SEUS PRINCÍPIOS

A Economia de Comunhão (EdC) surgiu a partir de uma intuição de Chiara Lubich, em 1991, ao se encontrar com a comunidade brasileira do Movimento dos Focolares na cidade-testemunho (Mariápolis), próxima a cidade de São Paulo.

Nessa visita Chiara se deparou com uma desigualdade social alarmante, mas reflexo de uma realidade mundial: uma grande parcela da população privada das necessidades mais básicas e uma minoria privilegiada concentradora de riquezas. Então propôs a transposição do paradigma do Movimento para dentro das empresas, com o objetivo de instituir a cultura da partilha também nas organizações.

Chiara Lubich recebeu em 1996 o título de *doutor honoris causa* em Ciências Sociais na universidade de Lublin, título que tornou público o projeto EdC, em 1998 retorna ao Brasil onde recebe o título de *doutor honoris causa* em Economia pela Unicap (Universidade Católica de Pernambuco) e o reconhecimento do governo brasileiro a personalidades estrangeiras, concedendo a Ordem Cruzeiro do Sul<sup>9</sup>.

Em janeiro de 1999 recebe o título de *doutor honoris causa* pela Universidade Católica de Piacenza, Itália, e, em maio do mesmo ano, apresenta o projeto EdC no congresso “Sociedade de mercado, democracia, cidadania e solidariedade: um espaço de debate”, em Estrasburgo, França, promovido pelo Conselho da Europa.

Em novembro de 1999 a Comissão Interpalamentar de Combate à Pobreza, formada por deputados federais e senadores, visita a Mariápolis Araceli (hoje Mariápolis Ginetta) e o Pólo Spartaco. No ano 2000, em junho, é apresentada na Expo Internacional 2000 em Hannover (Alemanha) no Fórum para a Criação da Paz para a Humanidade do Século 21, no mesmo ano a EdC é apresentada no Segundo Congresso Mundial sobre BUSINESS, Economia e Ética, realizado na Fundação Getúlio Vargas. Em agosto é apresentado na Organizações das Nações Unidas (ONU).

A “cultura do dar” concretiza-se numa verdadeira e própria *arte de dar*, na qual as relações humanas, vividas como dom e contínua doação de si, estão voltadas para a comunhão, sinônimo de unidade

---

<sup>9</sup> Já a ONCS (abreviação de Ordem Nacional do Cruzeiro do Sul por força do citado decreto) ficou restrita a personalidades estrangeiras. Sua concessão ou ato de conceder dá-se por decreto presidencial, configurando-se um ato de relações exteriores. É a mais alta condecoração brasileira atribuída a cidadãos estrangeiros. Na verdade é uma forma do Governo Brasileiro reverenciar estrangeiros que realizem grandes feitos para o país.

[http://pt.wikipedia.org/wiki/Ordem\\_do\\_Cruzeiro\\_do\\_Sul](http://pt.wikipedia.org/wiki/Ordem_do_Cruzeiro_do_Sul) - acessado em 07/10/2006

na qual o ato de dar, de compartilhar bens espirituais e materiais, está voltado para a comunhão. Essas relações tendem a ser correspondidas e a se tornarem recíprocas. Como consequência, surge a comunhão, a unidade. A sociedade que dela deriva une-se como comunhão, pois a comunhão é a própria essência da pessoa”. (ARAÚJO, 1998, p. 9-20).

Com base no referencial teórico, pode-se compreender que a “cultura da partilha ou do dar” refere-se ao ato de dar, de doar-se, vivendo a reciprocidade em prol do bem comum, isto é, compartilhar bens materiais e dinheiro, bem como, tempo, sentimentos e trabalho com os necessitados visando garantir mais dignidade e uma melhoria na condição de vida. Em seu início, isso apenas era garantido aos membros do movimento e atualmente à população como um todo. A cultura da partilha tem como finalidade trabalhar em vista da unidade e da fraternidade de todos os homens.

Ao elaborar o projeto de EdC, Chiara Lubich propôs que o lucro obtido na empresa fosse dividido em três partes iguais, para beneficiar o crescimento da empresa, formação de pessoas que desejam participar e conhecer o projeto de EdC (homens novos como a EdC denomina essas pessoas) e para ajudar pessoas necessitadas.

Segundo Bruni (2005, p.27) “O lucro das empresas deveria ser colocado em comum, mas destinado a três objetivos preciosos:

- 1) para o desenvolvimento da empresa;
- 2) para a difusão da “cultura da partilha” e da comunhão;
- 3) para os pobres, primeiramente para aqueles que freqüentam as comunidades dos focolares.

As três partes, um terço, um terço, um terço - representaram o slogan com o qual tudo teve início e que ainda hoje inspira o projeto.”

A parte destinada à empresa se faz importante, pois para atender ao projeto ele deve desenvolver-se, crescer a fim de que possa ajudar mais pessoas. Devendo gerar mais lucro como meio não como finalidade da empresa

A parte destinada à formação cultural se faz importante, pois além de visar a desenvolvimento de cada indivíduo permite que o projeto EdC perdure no tempo.

Os destinatários de uma parte do lucro não são considerados assistidos nem beneficiários da empresa. São considerados membros ativos do projeto, pois em um determinado momento podem oferecer à comunidade sua necessidade, vivendo assim a cultura da partilha, na qual cada indivíduo é visto com a mesma dignidade.

Stefano Zamagni em entrevista a revista Cidade Nova Comenta que: “É necessário que o participante da EdC tenha entendido e queira viver aquilo que Chiara chama de “cultura da partilha”. Se alguém não entende esse conceito não consegue participar desse projeto(...) muitas pessoas pensaram que doar significava pegar algum dinheiro e doá-lo a quem precisava. Mas isso não é doação; isso se chama filantropia.

De fato quem é o filantropo? É um sujeito que dá e não quer nem mesmo saber quem recebe. A cultura da partilha é exatamente o oposto disso; pressupõe a personalização do relacionamento”.

(FARO, 2001,p.20-23)

Outra característica iminente do projeto EdC são os pólos empresariais, nos quais as empresas associadas se apóiam entre si, procurando viver uma experiência de comunhão, servindo como referencial às empresas que aderem ao projeto.

Atualmente existem ao todo 4 pólos de EdC já constituídos e mais 4 em processo de viabilização dos quais: Pólo Spartaco, Cotia/São Paulo/Brasil, Pólo Solidarietà, O'Higgins/Buenos Aires/Argentina e Pólo Lionello, Loppiano/Florença/Itália ( será inaugurado em 28 de outubro de 2006) já estão constituídos, o Pólo Ginetta, Igarassu/Recife/Brasil, está em fase de implementação, e os pólos empresariais de Portugal, França, Bélgica e Estados Unidos estão sendo estudados.

Todos os Pólos de EdC são mantidos por sociedades anônimas, o Pólo Spartaco, primeiro pólo da EdC a ser criado, por exemplo, atualmente é mantido por 3.600 acionistas da Empreendimentos, Serviços e Projetos Industriais ( Espri S/A)<sup>10</sup>.

Abaixo serão apresentadas duas tabelas nas quais serão mencionados: na tabela 1 número de empresas por setor de atuação e na tabela 2 número de empresas por países.

**Tabela 1 - Número de Empresas de EdC por setor de atuação**

<b>Número de Empresas de EdC por setor de atuação</b>	
Comércio	148
Indústria	188
Serviços	366
Outras empresas	33
<b>Total de empresas e atividades</b>	<b>735</b>

**Fonte:** Secretaria Internacional de Economia de Comunhão, 2006

<sup>10</sup> Informações obtidas através do site <http://www.espri.com.br> - acessado em 30/09/06.

**Tabela 2 - Número de Empresas de EdC no mundo**

<b>Número de Empresas EdC no mundo</b>	
Itália	230
Europa Ocidental	167
Europa Oriental	61
Estados Unidos e Canadá	41
Oriente Médio	2
Ásia	31
África	1
Argentina	55
Brasil	121*
América Central	24
Austrália	2
<b>Total de empresas</b>	<b>735</b>

**Fonte:** Secretaria Internacional de Economia de Comunhão, 2006

\* No Brasil as empresas e atividades estão dispostas nas seguintes regiões: 21 – Mariápolis (Pólo Spartaco), Sul – 26, Sudeste – 41, Centro-Oeste – 8, Norte – 10 e Nordeste – 15.

Percebe-se que todas as empresas de EdC estão preocupadas com a preservação do meio ambiente e com a responsabilidade social<sup>11</sup>, as empresas de EdC utilizam de forma sustentável os recursos oferecidos pelo meio ambiente e se preocupam em transmitir aos seus funcionários esses valores ambientais.

O projeto conta com uma associação, a Associação Nacional por uma Economia de Comunhão, nascida durante o 13º Congresso Nacional da EdC, que tem como membros estudantes, pesquisadores, profissionais de diversas áreas e cidadãos que participam do projeto. (BENITES, 2005, p.20-23).

“Note-se que a empresa deve desenvolver-se preservando o meio ambiente, relacionando-se a longo prazo com este, sóbria e responsavelmente. Portanto, ela não pode crescer depredando o ambiente circunstante, mas sua finalidade é

---

<sup>11</sup> Responsabilidade social empresarial é a forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos o públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais.

<http://www.ethos.org.br/DesktopDefault.aspx?TabID=3344&Alias=Ethos&Lang=pt-BR>.

valorizada, integrando-o aos próprios objetivos e às próprias escolhas.” (BRUNI, 2005, p.27).

Korten (1996,p.17) menciona que “o desenvolvimento depende da habilidade das pessoas de adquirir o controle sobre, e usar eficazmente, os recursos reais de suas localidades – terra, água, trabalho, tecnologia, engenhosidade e motivação humana a fim de satisfazer suas próprias necessidades.”

A EdC tem como um dos seus princípios instituir nas empresas um novo modelo de gestão no qual as pessoas e o bem comum são os principais fatores e não somente o capital. Seguem os princípios desse novo modelo de gestão elaborado no Bureau Internacional de Economia e Trabalho, realizado em Roma em 21 de março de 1997.

### 3.3 A ECONOMIA DE COMUNHÃO NAS EMPRESAS

Os empresários que participam do EdC são pessoas comprometidas com o crescimento da empresa e das pessoas que nela atuam. Os colaboradores dessas empresas são considerados parte integrante e imprescindível para a organização, eles são colocados no centro da organização e essas empresas procuram utilizar os conhecimentos e os talentos dos funcionários do melhor modo possível, favorecendo a criatividade, a responsabilidade e a participação nas decisões dos objetivos empresariais e propiciar não somente o crescimento econômico da empresa, bem como, dos próprios empregados.

A administração dessas empresas aplica os mesmos princípios de controle e gerenciamento que é utilizado nas empresas convencionais, porém o que as tornam distintas das demais organizações é essa preocupação com o ser humano e o compartilhamento de sentimentos, idéias, emoções e o lucro.

Percebe-se essa mesma idéia quando Alberto Ferrucci cita: “O envolvimento de todos os agentes na condição de objetivos empresariais, que podem vir a ser não apenas o lucro para os sócios, mas também a qualidade de produção e o lançamento de bases para um novo trabalho e um novo desenvolvimento, consegue criar um ambiente de relações solidárias no qual cada um pode agir sem temores nem cálculos de conveniência social e, portanto, possa exprimir-se até o mais alto nível do trabalho humano, o trabalho criativo. E isto nenhum robô, nenhum computador poderá jamais substituir.” (FERRUCCI *Apud* BRUNI, 2002, p. 32)

Peter Drucker (2000, p.126) comenta que: “Cada vez mais, o desempenho dessas novas indústrias baseadas no conhecimento vai depender de as instituições serem administradas de maneira a atrair, reter e motivar os trabalhadores do conhecimento. Quando satisfazer a cobiça de tais trabalhadores, como hoje estamos tentando fazer, deixar de ser suficiente, será preciso atender seus valores e oferecer-lhes reconhecimento e poder social. Para isso, será preciso transformá-los de subordinados em colegas executivos. De empregados, por mais bem pagos que possam ser, em sócios.”

Pode-se perceber que as empresas são administradas com a finalidade de aumentar a produção do lucro. Esse lucro, como mencionado anteriormente, é dividido em três partes, com a mesma atenção: para o desenvolvimento da empresa;

para pessoas que passam por dificuldades econômicas, começando por quem adere à cultura da partilha e para a propagação da cultura da partilha.

As empresas de EdC estão preocupadas em estabelecer um bom relacionamento com seus fornecedores e clientes, sempre se pautando na confiança, sinceridade, respeito e qualidade de seus produtos e serviços.

Procura-se atrair clientes e fornecedores sempre ressaltando as qualidades e benefícios de seus produtos e serviços, evitando atacar a concorrência mostrando seus pontos negativos.

“A empresa se esforça do melhor modo possível, para oferecer bens e serviços úteis, de qualidade e preços justos. Os membros da empresa trabalham com profissionalismo, para construir e reforçar boas e sinceras relações com os clientes, com os fornecedores e com a comunidade, orgulhosos de servirem a todos. Estabelecem um relacionamento leal com seus concorrentes, apresentando a efetiva qualidade de seus produtos ou serviços, e evitando ressaltar os defeitos dos produtos e serviços dos outros.” (BRUNI, 2003, p.9)

Essas características agregam à organização um relacionamento baseado na confiança com os diretores das empresas fornecedoras e com os clientes e com a administração pública tornando-as menos suscetíveis às mudanças do mercado e também proporcionam uma redução nos custos e aumento de mercado. Um estudo realizado pela economista italiana Simona di Ciaccio (1998) apresenta essa redução nos custos e o aumento de mercado.

As empresas de EdC procuram crescer e se desenvolver de maneira ética, respeitando as leis e normas governamentais e de maneira que o meio ambiente seja preservado e os produtos e serviços oferecidos sejam de qualidade.

“O trabalho da empresa é um meio para promover o crescimento espiritual de todos os seus membros. A empresa respeita as leis e mantém um comportamento eticamente correto perante as autoridades fiscais, os sindicatos e as organizações institucionais.” (BRUNI, 2003, p. 9).

Jaime Luccas relata no artigo “Empresários se organizam para combater a corrupção” que o corrupto só existe porque existe o corruptor e cita um exemplo de quanto a ética está presente na rotina de trabalho das empresas de EdC.

Luccas menciona uma experiência vivida pelo empresário Armando Tortelli, proprietário da Prodiet, empresa de distribuição de medicamentos e nutrição integral, associada ao projeto de Economia de Comunhão. Tortelli explica que mesmo sendo

comum às empresas desse setor utilizar-se de meios ilegais a sua empresa preferiu a ética como valor para o crescimento, mantendo-se fiel à não participação em esquemas de corrupção para vender aos órgãos públicos e relata que nos quase 20 anos sua empresa passou de 4 para 160 funcionários e conta hoje com três centros de distribuição. (LUCCAS, 2006, p.14-17).

Percebe-se neste princípio que o ser humano é o fator principal do projeto, pois as empresas realizam um mapeamento correto dos processos de suas atividades, evitando-se assim danos à saúde do colaborador, o não uso de equipamentos de segurança, a baixa incidência de acidentes de trabalho e também o excesso de horas trabalhadas. Evidencia-se que o fator humano não é somente um recurso, mas o fator de diferença para o sucesso pessoal, da empresa e da sociedade.

“Um dos principais objetivos das empresas de Economia de Comunhão é transformar a empresa numa verdadeira comunidade (...). A saúde e o bem estar de cada funcionário são objetivos de atenção, principalmente diante das necessidades especiais. As condições de trabalho são adequadas ao tipo de atividade exercida: respeito às normas de segurança, ventilação e iluminação adequadas, nível tolerável de ruído. Procura-se evitar uma carga horária excedente, de modo que ninguém fique sobrecarregado, e são previstas as férias devidas. O ambiente de trabalho torna-se tranquilo, constroem-se relacionamentos de amizade, reina o respeito, a confiança e a estima recíproca.”.A empresa produz bens e serviços garantidos, toma as devidas providências para não danificar o meio ambiente e procura economizar energia e recursos renováveis, não só durante a produção, mas durante todo o ciclo de vida do produto.” (BRUNI, 2003, p. 9)

Segundo Henrique Leibholz, em uma entrevista concedida a Revista Economia de Comunhão, tendo o amor recíproco como base do relacionamento entre as pessoas, há a mudança de pensamentos e valores, pois não se cria um ambiente de divisão, mas sim de cooperação e todos são vistos a partir de um todo, ou seja, de uma visão holística. Propiciando um ambiente que combina valores éticos, morais e de respeito à pessoa humana, tendo o perfil de liderança mudado, pois os executivos dessas empresas não são controladores, mas cultivadores e catalisadores de processo. (POMPERMAYER, 2003).

“A empresa adota sistemas de gerência e estruturas organizacionais capazes de promover tanto o trabalho em grupo quanto o crescimento individual. Os funcionários fazem o máximo para manter os locais de trabalhos organizados, limpos e agradáveis. Assim patrões, empregados, fornecedores e clientes,



encontrando-se num ambiente harmonioso, sentem-se em casa, assumem este estilo próprio e passam a difundi-lo” (BRUNI, 2003, p. 9).

É o que constata Benites (2001) em seu artigo “A comunhão como prioridade absoluta” em que menciona a empresa Hidrata Pharma, empresa de Economia de Comunhão, localizada em São José do Rio Preto, interior de São Paulo, na qual os empregados não sofrem sozinhos com seus problemas pessoais, pois a empresa procura estabelecer um bom relacionamento entre a direção e seus colaboradores. Essa iniciativa reflete na baixa rotatividade e no aumento de produtividade, já que a empresa proporciona bem-estar aos seus colaboradores.

As empresas ligadas ao projeto entendem que seus funcionários são os protagonistas e principais responsáveis pelo sucesso da empresa, pois são eles que comandarão os outros recursos empresariais.

“A empresa favorece a criação de uma atmosfera de ajuda recíproca, de respeito e de confiança, em que se torna natural colocar à disposição, livremente, os próprios talentos, idéias e capacidades, em benefício do crescimento profissional dos colegas para o progresso da empresa.

O empresário estabelecerá critérios de seleção de pessoal e de programação de desenvolvimento profissional para os funcionários, com a finalidade de criar esta atmosfera. Para que todos possam conquistar os objetivos de interesse da empresa ou de crescimento pessoal, a empresa promoverá freqüentemente cursos de reciclagem e aprendizado.” (BRUNI, 2003, p. 9).

As empresas EdC incentivam os seus funcionários a se instruírem e estudar para que compreendam a cultura de suas empresas, a realidade econômica e social na qual a empresa está inserida, afim de que também possam, através de um ambiente favorável contribuir para o sucesso da empresa.

As empresas coligadas ao projeto EdC procuram manter a comunicação entre todos os colaboradores, de todos os níveis hierárquicos para que haja unidade, sinergia na empresa. Pois entendem que esse princípio é o principal meio de conhecimento e integração entre as pessoas.

“A empresa que adere à EdC estabelece uma comunicação aberta e sincera que favorece o intercâmbio entre diretores e funcionários.

Esta comunhão se estende a todas as pessoas que, conscientes da importância social deste projeto, se prontificam a contribuir para o seu desenvolvimento. É aberta, ainda, àqueles que se interessam pela ‘cultura da partilha’ e desejam aprofundar os vários aspectos dessa experiência concreta.

As empresas que aderem à Economia de Comunhão utilizam os mais modernos meios de comunicação, com a finalidade de desenvolver relacionamentos econômicos reciprocamente úteis e produtivos, para se manter ligados, tanto em nível local, quanto em nível internacional. Alegam-se com o sucesso e valorizam as

dificuldades, as provações e até mesmo o insucesso dos outros, num espírito de colaboração e de solidariedade.” (BRUNI, 2003, p. 9)

As empresas EdC utilizam desse princípio para divulgar a cultura do dar, para unirem-se às outras empresas do participantes do projeto aos funcionários.

Segundo Molteni (2002) são características das Empresas de EdC:

- Manifestar a vontade de estarem diante das mesmas realidades institucionais, sociais e econômicas que as empresas não ligadas ao projeto EdC estão;
- Influir tanto no momento da produção quanto na distribuição da riqueza, pois percebem que o atual modelo de desenvolvimento, focado somente no crescimento econômico atende às necessidades de alguns países, mas não de todos. E percebem o que ao invés de aumentarem as indiferenças e diminuir a confiança dos colaboradores externos, a força da unidade e coesão se transforma na lealdade, na confiança e até em ajuda financeira. E conforme nota do artigo, contam com a contribuição do “Terceiro Sócio” ou também do termo usado “Sócio Invisível” quando ocorrem fatos positivos inesperados;
- Apresentar-se como uma experiência na liberdade, tanto na autodeterminação, pois o empresário que adere a esse projeto de maneira autônoma, isto é, respeitando suas condições empresariais e familiares; quanto na auto-realização, pois os participantes do projeto se declaram satisfeitos e motivados, porque há neles a consciência de que essa experiência é a origem de uma nova civilização. Para a distribuição dos lucros do exercício não há um critério definitivo, mas anualmente é determinado pelo órgão de direção da empresa. Fazem a distribuição sempre respeitando as exigências da vida empresarial, como por exemplo, no período em que financiam seu desenvolvimento.

As empresa de Edc procuram manter uma trabalhador mesmo que este não seja muito produtivo e acarrete custos para a empresa, com o intuito de não deixá-lo à margem do mundo do trabalho.

Benites (2003) destaca uma experiência vivida pela Femaq: um funcionário cometeu um crime e como manda a lei foi demitido sem indenizações, passando dois anos na prisão. Neste período os outros trabalhadores, em parceria com a diretoria da empresa, empenharam-se em dar assistência à sua família. Pelo bom

comportamento, poderia ser-lhe concedida a liberdade condicional se tivesse um emprego. Foi então que a empresa tomou a decisão de readmiti-lo. Hoje ele lidera um setor da fábrica e realiza atividades solidárias no bairro onde mora.

Como se pode notar a Economia de Comunhão possui características e valores muito peculiares, tais como: a cultura da partilha, a reciprocidade, a divisão do lucro e a preocupação com a vida social e profissional das pessoas que aderem a esse projeto. As empresas de EdC aplicam e praticam esses valores em suas rotinas de trabalho e, assim como as empresas convencionais (que não aplicam os princípios de EdC), também são influenciadas pelas leis de mercado e almejam lucros. Esse lucro, por sua vez, é utilizado para a propagação, melhorias da empresas e ajuda aos necessitados.

A seguir será apresentada a cultura da empresa Femaq, empresa que aderiu a esse projeto em 1991, e poderá se perceber como esses princípios são praticados.