

6 Conclusão

6.1. Ilacões finais

O trabalho aqui apresentado objetivava compreender as características dos fenômenos poder e decisão em empresas de Economia de Comunhão possibilitando também verificar se ali, estes também se manifestavam em formas opressoras e manipuladoras tal como verificado em estudos de Pagés et al. (1987) e Harrison (1987) em empresas modernas. Pois se assim de fato se apresentassem, mostrar-se-iam como variáveis contrárias aos princípios do Projeto e se caracterizariam como uma das principais fontes de entraves para que as empresas evoluíssem no *continuum* dos ideais de comunhão. Por outro lado, conclusões que se aproximassem do contrário, suscitariam mais argumentos à possibilidade das organizações se portarem de forma diferente, permitindo a combinação de reduções entre os embates e sofrimentos presentes no dualismo capital e trabalho e o desenvolvimento econômico-social da organização.

Apesar de certa homogeneidade encontrada nas respostas, que permitiu o encontro a certas peculiaridades nas relações de poder e seus impactos em decisões, os depoimentos deixam perceber a existência de um processo constante de aprendizado na empresa, com vistas às metas e princípios de EdC, o que deve possibilitar dúvidas, desvios ou erros que são confrontados no dia-a-dia com aqueles princípios, numa relação dialética que leva a um constante aprender/mudar. Portanto, nota-se que eles buscam a evolução num suposto “modelo ótimo” de gestão e de EdC, todavia reitera-se que esses ápices, inerentemente, não existem nem para a gestão, nem para a Economia de Comunhão.

O quadro conceitual conseguido por meio da análise de conteúdo dos depoimentos dos cinco empresários apontava para um arranjo que precipitou uma série de pontos especiais. Sem desconsiderar as limitações que essa interpretação conceitual em cima de uma amostra reduzida de participantes do Projeto continha,

defende-se que as conclusões parciais desta análise tanto serviram para o levantamento de discursos homogêneos apresentando características que ajudam à resposta de parte da pergunta problema como para a comparação entre a realidade de uma empresa representativa do Projeto, que poderia desmentir ou confirmar o quadro conceitual “ideal” apresentado.

As duas análises de conteúdo realizadas demonstram que estas organizações buscam realizar gestões diferenciadas em cima de pilares ideológicos próprios que convivem com a competição do mercado. Elas demonstram que devido à valorização menos acentuada da hierarquia, seria apenas pelo entendimento da dinâmica relacional ampliada entre os indivíduos da organização que se encontraria e poder-se-ia compreender os fenômenos. E, as relações de fato se mostram diferenciadas tanto no modelo idealizado como nos depoimentos do estudo de caso, dando mais uma demonstração científica que os estudos organizacionais não podem se furtar de fomentar mais pesquisas sobre as questões relacionais.

Apesar da qualidade das relações ter sido mais focada nas categorias “relacionamento interpessoal”, presente nos dois estudos, e, na família “poder e aspectos relacionais”, encontrada na Prodiel, há uma nítida tendência nos relatos de influências mútuas entre os agrupamentos, além de interseções e sobreposições que foram desconsideradas para efeito de análise e ilustração das interpretações, mas estão sinalizados por meio das ligações entre as categorias e famílias. É importante confirmar que esta parcialização linear não existe, é apenas um esforço para facilitar a análise e que, por consequência, gera a conclusão que a interdependência de vários dos fatores explicitados proporciona a presença diferenciada desses fenômenos nessas organizações.

Eis um dos principais pontos há se considerar e que pode ocasionar em mudanças impactantes no quadro de categorias e relações apreendidas no estudo na Prodiel, pois as ações identificadas e com potencial de mudança têm ligações diretas com as categorias. O problema não é mudar, pois isso é necessário e inevitável, a questão é se os princípios que privilegiam as necessidades humanas presentes na organização serão protegidos perante a nova dinâmica relacional.

Cabe ainda observar que a cultura EdC se mostra antagônica à dominação e à exploração de pessoas. Além de não valorizar a formação de um ambiente predatório e, mesmo não sendo a questão ambiental o alvo principal do exame, os

depoimentos confirmam essa idéia exposta pelos principais autores do assunto.

Em relação à decisão, verificou-se que a racionalidade empregada está bem equilibrada entre a substantividade e a instrumentalidade. O que, aliás, já foi constatado no estudo de Almeida e Leitão (2003) para a empresa estudada. Os exemplos de decisão identificados nos relatos da Prodiel mostraram preocupação ética combinados com objetivos técnico-econômicos.

Outro ponto que não pode ser negligenciado é a visão das pessoas sobre o lucro. Porque não foi notada nenhuma restrição sobre o lucro nos níveis pesquisados, e é bem disseminada a idéia de que tudo que é feito e apenas feito com o auxílio do excedente financeiro que proporciona o reinvestimento organizacional, a distribuição e doação de recursos. A comunhão, em nível econômico, é muito dependente e agradecida ao lucro. Contudo, o alvo principal dessas organizações mostra-se ser de fato o ser humano.

A passagem abaixo extraída do depoimento do Sr. Armando se aproxima muito do exposto por Leitão (2006) quando da associação entre necessidades intrínsecas ao ser humano e a participação dos trabalhadores em prol da organização. É enfatizado que seria mais adequado procurar receber o máximo do ser humano não desconsiderando sua condição de ser humano. O que sintetiza muitos aspectos diferenciais que essas empresas têm e proporcionam reflexões de múltiplas naturezas.

“O poder, dentro de uma organização, está diretamente ligado à cultura da organização. E na cultura da EdC, onde a idéia é partilhar, o diretor não toma decisões sozinho. Onde tudo é partilhado, ele não se coloca numa posição de dono da verdade, mas apenas de líder do grupo. Nasce uma nova cultura, um novo trabalhador que se sente livre e a criatividade aflora. Normalmente, a falta de liberdade torna as pessoas menos criativas. A pessoa livre é aquela pessoa que aflora dela toda sua criatividade. A minha empresa está em construção. A minha empresa ainda é jovem, apenas 18 anos, não nasci empreendedor, muito menos empresário, aprendo todos os dias, mas fazer uma gestão participativa, não por princípios democráticos, mas sim por respeito ao ser humano, isto é a

cultura da reciprocidade. Quando uma pessoa tem uma grande idéia e esta idéia é colocada em prática, ela compra a idéia e se compromete.” (Diretor).

Por fim, não foram percebidos mecanismos sutis de dominação ou manipulação das pessoas, conforme apresentado por Pagés et al (1987). Logo, conclui-se que a pesquisa responde à pergunta problema quando demonstra haver aspectos diferenciados, no que toca às práticas de poder e suas influências para o processo de decisão, refletidos nas sínteses desenvolvidas pelas análises de conteúdo.

6.2.

Sugestões para novas investigações

A conclusão do estudo sobre a importância do entendimento das relações interpessoais encontrou referências teóricas no estudo de Foucault, mas se ressentiu de um aparato conceitual mais sólido na teoria organizacional. Este fato se repete para o entendimento de outras questões que certamente são influenciadas ou condicionadas pelas formas de interação entre os indivíduos no interior das organizações.

Logo, sugere-se aprofundamento no entendimento dessas relações visando a extrapolação dos aparatos contratuais que tentam regê-las. Algo que a Teoria de Agência e a Teoria dos Contratos já abordam propondo, principalmente, aumento de controles e garantias para as transações organizacionais sob uma visão econômica.

Diante da evidência de que o diferencial das empresas de Economia de Comunhão se encontra, de certa forma, pelas estruturas menos formais de relações e acrescentando que estas relações não se extinguem mesmo em empresas com um grau de burocratização exacerbado, torna-se relevante o entendimento mais pormenorizado de características destas relações que tragam benefícios à fluidez e desenvolvimento da dinâmica organizacional. Talvez para tal esforço, o pesquisador tenha que se entender com suas premissas sobre as crenças que tem nas possibilidades do ser humano.

As empresas de EdC mostram que acreditar no ser humano pode dar certo.

Quando este recebe confiança, muitas coisas boas podem se originar, que não somente problemas e desvios.