

**FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DE SÃO PAULO**

Heliani Berlato dos Santos

O Sentido do Trabalho na Economia de Comunhão

São Paulo
2006

HELIANI BERLATO DOS SANTOS

O Sentido do Trabalho na Economia de Comunhão

Dissertação apresentada ao Curso de Pós-Graduação da Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, como requisito para obtenção do título de Mestre em Administração de Empresas.

Linha de Pesquisa: Estudos Organizacionais

Orientadora:
Prof^a. Dr^a Maria José Tonelli

São Paulo
2006

HELIANI BERLATO DOS SANTOS

O Sentido do Trabalho na Economia de Comunhão

Dissertação apresentada ao Curso de Pós-Graduação da Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, como requisito para obtenção do título de Mestre em Administração de Empresas.

Linha de Pesquisa: Estudos Organizacionais

Data de Aprovação:

___/___/_____

Banca Examinadora:

Prof^ª. Dr^ª Maria José Tonelli – Orientadora
FGV-EAESP

Prof^ª. Dr^ª Maria Irene Betiol
FGV-EAESP

Prof^ª. Dr^ª Maria Luiza Mendes Teixeira
MACKENZIE - SP

Dedico este trabalho à

Meus pais
Aparecido Bento e Adelaide

E ao meu marido
José Tarcísio

AGRADECIMENTOS

Agradecer é difícil!

Não sei avaliar o quanto vale um incentivo recebido, um esclarecimento, telefonema, o interesse, a orientação, o apoio, a confiança... Quanto vale tudo isso?

Sei, no entanto, que ao longo dessa jornada, tudo isso eu recebi.

De quem?

Primeiramente quero agradecer a DEUS, por minha existência, pois só através dela, pude realizar este trabalho.

Padeci, é verdade, pois alimentei um ideal e por ele batalhei, sofri e vibrei, transformando obstáculos em desafios, sorri, chorei, calei, refleti, estudei, aprendi, evoluí e modifiquei-me na esperança de colher e construir.

Mas venci!

Foram muitos os que me acompanharam nessa caminhada!

A minha orientadora Maria José Tonelli pela excelente orientação neste trabalho e em muitos outros aspectos da minha vida acadêmica, profissional e pessoal. Agradeço a forma respeitosa e delicada como fui tratada no decorrer destes dois anos de relacionamento. Considero o fato de ter sido sua aluna e orientanda, um privilégio. Seu conhecimento profundo e interdisciplinar, além de ser inspirador, foi decisivo para elaboração deste trabalho.

Agradeço a Fundação Getúlio Vargas, ao Departamento de Pós-graduação em Administração e a CAPES pelo apoio institucional.

À todos os meus verdadeiros amigos, especialmente àqueles que me apoiaram para a conclusão deste trabalho, de forma especial a Claudinha que mesmo sem me conhecer

abriu as portas da sua casa e da sua vida, apresentou-me a grande cidade de São Paulo, e me deu todo o apoio e incentivo para que eu não desistisse .

Agradeço a minha irmã Helizângela que foi peça fundamental para o andamento deste trabalho. A uma pessoa especial que tive o prazer de me tornar amiga, Maria Luisa, que também esteve presente em momentos difíceis me apoiando e auxiliando em aspectos que eu ainda não dominava.

A todos os amigos que conheci durante o mestrado, ao pessoal da CACR, enfim a todos que de alguma forma me ajudaram e que vão fazer parte da minha vida de modo muito especial.

Aos meus pais que mesmo estando longe durante todo este tempo são, sem sombra de dúvida, os maiores responsáveis por eu estar onde estou hoje, muito obrigada pelo apoio e carinho de sempre.

Por fim, ao meu marido Tarcísio que soube entender e compartilhar comigo este grande sonho.

“Nenhum de nós é tão bom quanto todos nós juntos.”
(Autor desconhecido)

RESUMO

O tema sentido do trabalho é algo que vem sendo estudado por vários autores, internacionais e nacionais. Essa atenção a ele dedicada decorre das importantes transformações que têm ocorrido no mundo do trabalho, onde novas formas de organização surgem, atreladas a modificações em sua natureza. Diante disso, entender o sentido que trabalhadores contemporâneos atribuem ao seu trabalho é algo relevante, mormente se considerado que estes trabalhadores desenvolvem suas atividades produtivas em empresas que apresentam alguns aspectos peculiares dentro do contexto capitalista. Trata-se de empresas que buscam uma alternativa ao modelo administrativo vigente na maioria das organizações, que propõem um estilo de agir econômico com as características da gratuidade, da abertura ao outro e da solidariedade, apesar de atuarem, principalmente, em setores econômicos com fins lucrativos. São elas conhecidas como empresas participantes da proposta de economia de comunhão, a qual visa ao oferecimento de uma resposta ao drama da extrema pobreza das populações, que estão privadas dos direitos humanos mais fundamentais, e constitui-se, ainda, em um esforço de integração entre a gestão de empresas e os princípios contidos em uma base religiosa para transformar o modelo econômico dominante. Não se confunde a proposta da economia de comunhão, portanto, com um simples caso de filantropia ou de participação nos lucros. Assim, esta pesquisa busca investigar qual o sentido que funcionários e proprietários de empresas de economia de comunhão atribuem ao trabalho que realizam. Para desvendar esta questão, foram analisadas, a partir da metodologia de análise de conteúdo, entrevistas com 36 funcionários, 2 diretores e 2 proprietários de 2 empresas, totalizando 40 entrevistas. Realizou-se um estudo de dois casos e a coleta dos dados da pesquisa ocorreu com entrevistas semi-estruturadas.

A análise das entrevistas permite dizer que o trabalho é tido como algo fundamental na vida dos entrevistados e que é dotado de muito sentido, conclusão que corrobora com outras pesquisas, as quais também identificaram resultados semelhantes. Contudo, no que tange às empresas de economia de comunhão, foi possível observar que favorecem, em relação ao sentido deste trabalho, aspectos que circundam fatores direcionados a questões pessoais, tais como a valorização da pessoa dentro do ambiente de trabalho, a autonomia concedida para a realização das tarefas e, principalmente, ao relacionamento interpessoal desenvolvido dentro da organização. Portanto, verifica-se que as empresas de economia de comunhão contribuem para o relacionamento e a valorização das pessoas no meio empresarial.

Palavras-Chave: Sentido do trabalho, economia de comunhão, valores religiosos, funcionários, gerentes, empresários.

ABSTRACT

The topic, meaning of work, has been studied by several Brazilian and international authors because of the important transformations that have been occurring inside the labor world where new forms of organizations emerge and they are subjected to the changes in its nature. In the light of this, it is relevant to understand the meaning which the contemporary workers give to their work, mostly if it is considered that those workers develop their productive activity inside companies which present some peculiar aspects in a capitalistic context. In other words, these companies seek an alternative to the current administrative model found in the majority of them, which offers an economic working style with the characteristics of gratuitousness, the open-mindedness in relation to others, the fellowship, despite the fact of working mostly in profitable sectors of the economy. Such companies are known as participant companies of the communion economy proposal. This proposal intends to offer an answer to the extreme poverty drama of the population that is deprived of the most essential human rights. It consists in a struggle of the integration between the companies administration and the principles underlain on a religious basis in order to change the dominant economic model. Therefore, this should not be understood as a simple case of philanthropy or profit sharing. Such being the case this research seeks to investigate what is the meaning given by the employees and the owners of the communion economy companies for the work they do. In order to reveal which are these meanings, it has been analysed based on Methodology of Content Analysis, and it had been done interviews with 36 employees, 2 executives e the owners of each company, in a total amount of 40 interviews. It had been accomplished a study of two cases and the research data collection was done with semi-organized interviews.

The analysis of the interviews allows to say that the work is considered a fundamental part for the lives of the interviewees and it has a great meaning for them, similarly with the results of other researches. Nevertheless, it was possible to observe in relation to the communion economy companies that they help this meaning of work with aspects that are found in personal matters, such as: the appreciation of the person inside the work environment, the granted autonomy to accomplish the tasks and mainly, the interpersonal relationship developed inside the enterprise. Therefore, it is seen that the communion economy companies contribute to the relationship and the appreciation of the people inside them.

Key words: Meaning of work, Communion economy, Religious values, Employees, Managers, Entrepreneurs.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

QUADROS

Quadro 1 - Características das empresas de EdC / capitalistas / solidárias.....	50
Quadro 2 - Características das pessoas que trabalham na Empresa ALMAM.....	75
Quadro 3 - Características das pessoas que trabalham na Empresa FEMAQ.....	76

FIGURAS

Figura 1 - Três categorias essenciais do movimento dos focolares.....	52
Figura 2 - Categorias estruturais da economia de comunhão.....	57

GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição das empresas de EdC por setores.....	59
---	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Estatística do desenvolvimento das empresas de EdC no mundo.....	58
Tabela 2 - Número de empresas por continente.....	58

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	14
INTRODUÇÃO.....	16
1 DEFINIÇÃO DA QUESTÃO DE PESQUISA.....	22
1.1 JUSTIFICATIVAS.....	22
1.2 PROBLEMA	23
1.3 OBJETIVOS	24
1.3.1 Objetivo Geral	24
1.3.2 Objetivos Específicos	25
2 REFERENCIAL TEÓRICO	27
2.1 ESTUDO DO TRABALHO	27
2.1.1 Perspectiva histórica e conceitual.....	27
2.1.2 Transformações no mundo do trabalho	32
2.1.3 Discussão sobre o sentido do trabalho.....	36
2.2 ECONOMIA SOLIDÁRIA	46
2.2.1 Contexto e Proposta.....	46
2.2.2 Economia Solidária e Economia de Comunhão: semelhanças e diferenças.....	51
2.3 ECONOMIA DE COMUNHÃO	54
2.3.1 Gênese e fundamento	54
2.3.2 Proposta	55
2.3.3 Pesquisas Acadêmicas	66
2.3.4 Valores religiosos no trabalho	70
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	73
3.1 FUNDAMENTO DOS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	73
3.2 PROCEDIMENTO DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS	76
3.3 OBJETO DE ESTUDO	79
3.4 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA.....	80

4	RESULTADO DAS ENTREVISTAS	82
4.1	O QUE NOS DIZEM OS FUNCIONÁRIOS E GERENTES	83
4.1.1	Sobre o trabalho	83
4.1.2	Sobre o sentido do trabalho	90
4.1.3	Sobre valores religiosos.....	95
4.2	O QUE DIZEM OS PROPRIETÁRIOS.....	106
4.2.1	Sobre o trabalho.....	106
4.2.2	Sobre o sentido do trabalho	112
4.2.3	Sobre valores religiosos.....	115
5	DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	125
5.1	SENTIDO DO TRABALHO PARA FUNCIONÁRIOS E GERENTES	125
5.2	SENTIDO DO TRABALHO PARA OS PROPRIETÁRIOS	138
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	150
	BIBLIOGRAFIA	155
	APÊNDICES	170

APRESENTAÇÃO

O trabalho que se segue é uma dissertação para o curso de Mestrado em Administração de Empresas da Escola de Administração de Empresas da Fundação Getúlio Vargas.

Esta dissertação tem como objetivo apresentar uma discussão sobre o sentido do trabalho para aqueles que atuam em organizações dirigidas a partir da proposta de economia de comunhão. Para isso, em um primeiro momento será apresentado o contexto do estudo, que aborda a relevância dos temas - sentido do trabalho e economia de comunhão dentro da literatura -. Na seqüência, será definida a questão de pesquisa, a qual, nesta dissertação, refere-se ao sentido que empresários e funcionários de empresas inseridas na proposta de economia de comunhão atribuem ao seu trabalho.

O problema de pesquisa será embasado nas justificativas e orientado pelos objetivos propostos. Estes objetivos buscam descrever os aspectos das organizações inseridas na proposta de economia de comunhão face às suas experiências, além de descrever e analisar se os valores do trabalho, propostos pela economia de comunhão, influem no sentido do trabalho desenvolvido, levantar que fatores contribuem para o sentido que empresários e funcionários atribuem ao seu trabalho e comparar os estudos já desenvolvidos dentro da literatura sobre o sentido do trabalho com a experiência da economia de comunhão.

Será desenvolvida, no segundo capítulo, uma abordagem teórica sobre os temas - sentido do trabalho e economia de comunhão -, de forma a esclarecer conceitos e direções que cada tema permite e, ainda, a relevância de cada temática dentro da literatura. Como forma de verificar os objetivos e, assim, validar a pesquisa, segue, no terceiro capítulo, uma discussão metodológica que enfoca qual a postura epistemológica e estratégica de pesquisa a ser adotada junto à apresentação do instrumento para análise.

Sendo assim, neste capítulo serão salientadas discussões sobre a posição interpretativista, o estudo de caso, as entrevistas semi-estruturadas e a análise de conteúdo, que foram usados como procedimentos metodológicos nesta pesquisa. O quarto capítulo contempla a apresentação dos resultados das entrevistas, obtidos a partir dos relatos dos entrevistados escolhidos. A análise das entrevistas será apresentada no quinto capítulo. Por fim, o sexto capítulo apresentará as considerações finais, que trazem as limitações e contribuições do estudo realizado acerca do tema proposto para esta dissertação.

INTRODUÇÃO

O tema desta dissertação, que visa sobre os sentidos do trabalho, vem sendo amplamente estudado e discutido no meio acadêmico e também fora dele, especialmente após a década de 80¹.

A revisão da literatura permite observar inúmeros estudos sobre este tema, que demonstram como o trabalho ocupa um lugar central na vida das pessoas e das sociedades capitalistas e industrializadas. (SENNET, 1999; BECK, 1999; SCHAFF, 1995; CASTELLS, 1999; RIFKIN, 1995; HARVEY, 1993; ANTUNES, 1995; BAUMAN, 1998, HARPAZ, 2002)

Tal debate se deve, em grande parte, às importantes transformações que vêm ocorrendo no mundo do trabalho, palco de novas formas de organizações, atreladas a modificações em sua natureza. Ou seja, empregos permanentes deixam de existir, paralelamente ao surgimento de novas tecnologias e modelos inovadores de organização do trabalho. Uma grande incoerência se forma, no sentido de ter-se, de um lado, pessoas que sofrem em busca de emprego, sem êxito por falta de vagas e, do outro, pessoas que sofrem por terem excesso de trabalho. (MORIN 2001)

Antunes (2000) acrescenta que essas transformações no mundo do trabalho, vivenciadas pelos países capitalistas da década de 80, nas suas diversas formas - política, econômica e social -, foram tão intensas que se pode afirmar que a “classe-que-vive-do-trabalho”², presenciou a maior crise deste século. Sua repercussão não atingiu apenas o material, mas também o subjetivo desta classe, afetando, conseqüentemente, devido à inter-relação deste e daquele, a sua forma de ser.

¹ Morin (2001); Mow (1987); Gorz (1996); Fox (1980); Leboyer (1994); Bridges (1995); Sievers (1990); Aznar (1992);

² A expressão “classe que vive do trabalho” utilizada pelo autor tem como objetivo conferir validade contemporânea ao conceito marxiano de classe trabalhadora. Esta expressão segundo ele, pretende dar contemporaneidade e amplitude ao ser social que trabalha.

Na mesma linha, Leboyer (1994) traduz, de forma clara e consistente, a dinâmica aplicada à vida humana por meio da esfera do trabalho. Em sua visão, as atitudes coletivas frente ao trabalho sempre foram submetidas a profundas modificações. Face às alterações sofridas, tanto o significado do trabalho quanto a sua importância em relação a outras atividades humanas mudaram, ao longo dos séculos, de forma radical e repetidas vezes.

De fato, uma pesquisa feita anteriormente por Krawulsky (1991), no Brasil, cujo objetivo era examinar o aspecto evolutivo do conceito de trabalho através da História, demonstra que, em decorrência das modificações sofridas ao longo do tempo, tanto o sentido quanto a importância do trabalho para o homem moderno constituem uma circunstância ímpar na história da civilização.

O trabalho traz consigo o próprio significado da existência do homem. Verifica-se que as organizações formais “desempenham um papel central e deliberativo no processo de socialização”, uma vez que o trabalho tenha se tornado um instrumento que insere efetivamente o homem na sociedade (Ramos, 1989, p. 92). Dadas estas circunstâncias, não é estranho o fato de que a sociedade atual tenha recebido a denominação de “sociedade organizacional” (HALL, 1984; BELL, 1973).

Sendo assim, pode-se afirmar que o trabalho mantém um lugar importante na sociedade. Quando perguntado: “se você tivesse bastante dinheiro para viver o resto de sua vida confortavelmente sem trabalhar, o que você faria com relação ao seu trabalho?”. O resultado foi, dentre as pessoas entrevistadas, que mais de 80% destas continuariam trabalhando da mesma forma (MORSE e WEISS, 1955 *apud* MORIN, 2001); TAUSKY (1969); KAPLAN e TAUSKY (1974); MOW (1987).

Herzberg, 1996, 1980, 1996 *apud* Morin (2001), Hackman e Suttle (1997), coloca ainda que o valor representado pelo trabalho exerce uma forte influência sobre a motivação das pessoas que trabalham, como também sobre sua produtividade e satisfação. Muitos destes trabalhadores acabam deixando de se identificarem como indivíduos e passam a se identificar, gradativamente, com a organização na qual estão inseridos.

Considerando a existência de um forte laço, que pode ser criado entre indivíduo e empresa, conforme a idéia de Morin (2001) colocada no parágrafo anterior, torna-se ainda relevante entender como se dá esse relacionamento entre organização e funcionário, tendo em vista os diversos tipos de empresas que atuam no mercado e que são, também, atores ativos destas mudanças.

Isto porque não é apenas o valor do trabalho em relação às pessoas que sofre transformações na sociedade contemporânea, mas também a concepção das empresas. Para Scherer (1997), se a globalização da economia abre novas perspectivas, de um lado, de outro apresenta um modelo de desenvolvimento não sustentável para toda a humanidade e um crescente desnível entre os ricos e os pobres em grande parte do mundo. Diante desse fenômeno, percebe-se, cada vez mais, a exigência de uma mudança cultural profunda, que torne possível um desenvolvimento diferente, inclusive do ponto de vista econômico.

Observa-se, atualmente, que com o crescimento de diferentes formas de exclusão social, em função das reestruturações produtivas, várias alternativas estão sendo buscadas, de forma a garantir a sobrevivência das camadas sociais mais atingidas. (SINGER, 2001) Face a tal fenômeno, verifica-se a presença de empresários despontando no cenário internacional, trazendo um conceito diferente que considera a solidariedade entre as empresas um elemento-chave para um novo sistema econômico, no qual todas as pessoas envolvidas no sistema possam se beneficiar. Trata-se das empresas solidárias³ (PINHEIRO, 2000).

As novas formas de organizar o trabalho, concretizadas nas organizações solidárias, são experiências recentes que visam, essencialmente, gerar possibilidades de renda para um contingente expressivo de trabalhadores, com a conseqüente abertura de espaço para a reinserção social e o resgate de direitos, sentidos e cidadania daqueles que engajam nas organizações solidárias. (SINGER, 2001)

³ Empresas solidárias são empresas que atuam de acordo com os princípios da economia solidária. Para Singer (2000 c: 12-14), a economia solidária surge como um modo de produção e distribuição alternativo ao capitalismo “criado e recriado pelos que se encontram (ou temem ficar marginalizados) no mercado de trabalho”. Reúne “o princípio da ‘unidade entre posse e uso’ dos meios de produção e distribuição(...)” com o “princípio da socialização destes meios”

Buscando corroborar, em parte, com estas novas formas de organização do trabalho, propostas pela economia solidária, um projeto aparentemente simples busca, também, uma alternativa ao modelo administrativo vigente na maioria das organizações. Propõe-se um estilo de agir econômico com as características da gratuidade, da abertura ao outro, apesar de atuar, principalmente, em setores econômicos com fins lucrativos. É o projeto denominado de “Economia de Comunhão” - EdC⁴ (LUBICH, 1999, 1992).

Ferruci (1998), no que tange a este assunto, ressalta que enquanto na base da economia dominante está o individualismo, considerado como uma das qualidades fundamentais do “*homo economicus*”, na economia de comunhão ocorre o contrário, o modelo do homem econômico passa a ser a pessoa em relação de reciprocidade com os outros.

A proposta da EdC tem por objetivo colocar o “*know-how*” de empresas mais sólidas a serviço das mais necessitadas a custo zero, em total parceria, descartando a idéia de competição criada entre pólos rivais, mas com o aproveitamento das potencialidades de dois ou mais pólos opostos e os conseqüentes favorecimento da manutenção do equilíbrio e crescimento conjunto das empresas envolvidas. Busca, assim, superar a visão arraigada no pensamento e na práxis econômica do mercado como o reino da conveniência individual e das atividades sem fins lucrativos como o do altruísmo e da solidariedade. As empresas da economia de comunhão atuam no mercado normalmente; no entanto, o utilizam como instrumento para a partilha da riqueza. (FERRUCI, 1998)

É a proposta em estudo de autoria da italiana Chiara Lubich, fundadora e presidente do Movimento dos Focolares⁵, e teve início no Brasil no ano de 1991. Está se consolidando por meio das experiências vividas ao longo do tempo, desde o seu surgimento. Neste movimento, a experiência primeiramente é vivida para depois ser

⁴ Abreviatura da palavra “Economia de Comunhão”, que será utilizada no decorrer de toda a dissertação do trabalho.

⁵ Trata-se de um movimento eclesial e civil, iniciado em 1943, em Trento, na Itália. Atualmente é difundido em 182 países, com a participação de cinco milhões de pessoas, em sua maioria constituída de leigos. O elemento qualificativo do Movimento dos Focolares é à busca de construção da unidade. Para informações mais detalhadas ver <http://www.focolare.org>

estudada e, conseqüentemente, chegar-se a uma profunda compreensão do fenômeno. Portanto, as empresas que dele fazem parte decidiram aderir por primeiro, vivendo os princípios e valores da proposta, sem um estudo sistemático e científico e, posteriormente, utilizar-se das teorias que serão formuladas.

Contudo, pode-se observar que a EdC está propondo uma verdadeira quebra de paradigma no âmbito econômico e organizacional, ao fazer uma releitura da função da empresa e dos pressupostos do agir humano.

O reconhecimento da EdC nos meios acadêmicos e culturais iniciou-se no período de 1995, com a concessão do título de doutor “*honoris causa*” a Chiara Lubich pela Universidade de Lublin, na Polônia, quando da apresentação desta experiência na Cúpula Mundial de Copenhage. A partir daí multiplicou-se, em todo o mundo, nos congressos internacionais, tendo em vista o aprofundamento e a avaliação da EdC. As primeiras reflexões teóricas a partir de uma “teoria econômica da comunhão” foram apresentadas em janeiro de 1999, no congresso acadêmico promovido pela Universidade Católica de Piacenza, na Itália. Nesta mesma ocasião, Chiara foi novamente indicada para receber o título de doutor “*honoris causa*” em economia.

No contexto brasileiro, Chiara Lubich recebeu, em Brasília, no primeiro semestre de 1998, o Cruzeiro do Sul, a mais alta condecoração dada pelo governo brasileiro para estrangeiros pelos trabalhos prestados à nação. Recebeu, em Recife, o doutorado *honoris causa* em economia, pela Universidade Católica de Pernambuco – UNICAP - e o título de Cidadã Honorária Recifense, da Câmara Municipal de Recife.

A EdC suscita interesse também entre políticos das mais variadas correntes. Em maio de 1998, o projeto foi apresentado no próprio Congresso Nacional. Em dezembro de 1999, Mariápolis Ginetta⁶, em Vargem Grande Paulista (SP), local de nascimento da EdC,

⁶ Mariápolis Ginetta é uma cidadela, ou seja, um das pequenas cidades-testemunho que existem dentro do Movimento dos Focolares, com casas, escolas, empresas etc. O que se procura nestas cidadezinhas é viver mais intensamente os valores da unidade e da partilha, que são propostos pelo movimento. São 19 cidadelas nos cinco continentes, cada uma com características próprias. A primeira e maior delas, de cunho internacional, é Loppiano, nas imediações de Florença (Itália), com 750 habitantes de mais de 50 países. No

recebeu a visita de um grupo de parlamentares pertencente à Comissão Mista de Combate à Pobreza (CMCP). Formada por cinco senadores e três deputados federais de diferentes partidos, a comissão se propôs a conhecer a experiência das empresas que vivem esta proposta. (FARO, 2000; SERAFIM, SANTOS, 2005).

Sendo assim, a EdC se apresenta como um peculiar espaço de estudo e pesquisa. Sua originalidade está sendo construída por meio das experiências vividas por seus agentes econômicos ao longo desses quatorze anos desde seu surgimento. O Brasil, especialmente, além de ser o berço dessa proposta, abriga a experiência do pólo industrial denominado “Spartaco”, que está servindo como protótipo para o surgimento de outros pólos no mundo.

Portanto, discutir o sentido do trabalho dentro do contexto das organizações econômicas requer uma investigação que extrapole suas fronteiras tradicionais, face à visão reducionista do ser humano, predominante no mundo da gestão. Torna-se necessário um olhar sistêmico sobre outras propostas, que construa espaços de existência e sentido humano e que permita ao indivíduo guiar-se de modo a corresponder às expectativas econômicas sem, contudo, fragmentá-lo a ponto de fazê-lo desistir de critérios pautados por sua razão substantiva. Com isso, parece ser oportuno aprofundar a discussão sobre esses aspectos, buscando apresentar novas perspectivas, que possam contribuir com a sociedade.

Brasil, a maior e mais antiga é a Mariápolis Ginetta, com 450 habitantes, no município de Vargem Grande Paulista, próximo à cidade de São Paulo.

1 DEFINIÇÃO DA QUESTÃO DE PESQUISA

1.1 Justificativas

As transformações no mundo do trabalho têm relacionamento direto com o que vem ocorrendo nas organizações, as quais, diante do novo cenário, desempenham um papel determinante no âmbito econômico, social e político. Tais transformações desenvolvem várias interpretações sobre o trabalho, que, por sua vez, influenciam os indivíduos, modificando idéias sobre aquele e o sentido que assume em sua vida (CHANLAT, 1993; MORIN, 2001, ARENDT, 1983).

Em consequência dessas transformações, as formas organizacionais alteraram seus estilos de gestão e seus métodos de trabalho, conjugando, neste sentido, novos valores emergentes que evidenciam os valores humanistas, tais como a confiança, a liberdade e o respeito pelo indivíduo, somados à necessidade econômica. Isto, de certa forma, caracteriza o rumo peculiar que as organizações estão tomando, confirmando, assim, o merecimento de maior atenção em relação ao tema proposto (MOTTA, 2001).

A proposta da EdC, conforme já apresentada, é um exemplo significativo dentro desse contexto peculiar de organização. Percebe-se atualmente um considerável número de empresas preocupadas com questões sociais, reformulações em suas relações de trabalho, novas formas de gestão, busca por algum comprometimento, no aspecto ambiental ou de responsabilidade social, em verdadeira reciclagem de seus valores (LAVILLE, 2002; SINGER, 2001, LEITE, 1994, CATTANI, 1997). A EdC, aliada à maioria destes fatores, propõe também reciprocidade e comunhão, renovação de conceitos acerca do indivíduo dentro da organização. O sociólogo italiano Sorgi (1998, p.34) coloca que “a economia de comunhão surge como uma tentativa de ‘(re)significar’ a economia, descobrindo-a em sua sociabilidade original, como expressão da vida social e caminho privilegiado de subjetivação, tendo por base a construção de uma sociedade efetivamente solidária”.

Assim, torna-se relevante estudar a concepção de trabalho e os sentidos atribuídos a ele por aqueles que trabalham em organizações que objetivam não apenas o lucro, mas o “crescer junto” e a reciprocidade. Estes objetivos constituem um incentivo à produtividade dos trabalhadores, conscientes de que não trabalham somente para o próprio bem estar ou o da empresa, mas também por uma finalidade social que tem dimensões mundiais.

É importante que tal peculiaridade seja estudada, pois pode trazer várias contribuições às organizações e à sociedade, principalmente se considerarmos que “a organização do trabalho deve oferecer aos trabalhadores a possibilidade de realizar algo que tenha sentido, de praticar e de desenvolver suas competências, de exercer seus julgamentos e seu livre-arbítrio, de conhecer a evolução de seus desempenhos e de ajustar-se” (MORIN, 2001, p.9).

1.2 Problema

Considerando as discussões acerca dos temas que envolvem o sentido do trabalho e a economia de comunhão, é possível verificar que, no campo dos estudos organizacionais, existe um vasto campo de pesquisa já validado em relação ao primeiro tema, que já traz respostas a várias indagações e ainda propicia condições para novas pesquisas. Porém, vale ressaltar que a EdC ainda é uma novidade para muitos empresários e pesquisadores e está tomando proporção gradativamente. Contudo, ambos (sentido do trabalho e economia de comunhão) desenvolvem questões peculiares, que merecem atenção e cuidado, especialmente no que tange à temática da economia de comunhão em virtude da sua novidade e de seus ideais.

O tema sentido do trabalho traz consigo uma discussão sobre o valor que exerce na vida do ser humano, trabalhando com a questão subjetiva do indivíduo. Conforme várias pesquisas já demonstraram, muitas pessoas não conseguem imaginar a vida sem trabalho e, mesmo sem necessidades financeiras, continuariam o desenvolvendo de alguma forma.

A proposta de economia de comunhão também vai ao encontro do indivíduo subjetivamente considerado, apoiado em um vocabulário peculiar de palavras, tais quais reciprocidade e comunhão - não muito utilizadas no meio organizacional, mas constantes do meio de quem vive essa proposta - e traz à tona um ideal voltado à valorização do indivíduo no meio organizacional.

È importante salientar que estas organizações vivem de suas próprias receitas, que, todavia, tomam rumos diferentes das habituais receitas obtidas nas empresas capitalistas: buscam um lugar no mercado, porém priorizam a igualdade de relação entre as pessoas e um ideal de união avesso a tudo que já foi proposto na organização. Uma característica que sustenta este ideal e que deve ser mencionada, pois está implícita na proposta da EdC, é a questão da espiritualidade, ainda em estágio embrionário dentro das organizações, mas fortemente vivida dentro delas.

A proposta da EdC é que o trabalho seja vivido de modo especial nas organizações que se pautam por ideais de igualdade e solidariedade. Neste sentido, este estudo pretende avaliar e compreender o sentido do trabalho dentro das organizações que fazem parte da economia de comunhão, a fim de verificar que percepção trabalhadores de empresas desta categoria desenvolvem. A seguinte questão será levantada: **Qual o sentido que empresários e funcionários de empresas inseridas na proposta de economia de comunhão atribuem aos seus trabalhos?**

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo Geral

Pretende-se, com a pesquisa, analisar qual o sentido que empresários e funcionários de empresas inseridas na proposta de economia de comunhão atribuem aos seus trabalhos.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Descrever os aspectos das organizações inseridas na proposta de economia de comunhão e de seus processos de trabalho face às suas experiências, tanto na EdC quanto no movimento dos focolares;
- Descrever e analisar se os valores do trabalho propostos pela economia de comunhão influem no sentido do trabalho que os funcionários destas empresas atribuem as suas tarefas;
- Levantar que fatores contribuem para o sentido que empresários e funcionários atribuem ao seu trabalho;
- Comparar os estudos já desenvolvidos pelo grupo MOW (1987), adaptados por MORIN (2001), sobre o sentido do trabalho, com a experiência da economia de comunhão, visando compreender o sentido do trabalho nestas organizações.

Esta dissertação apresenta os resultados encontrados para o problema de pesquisa e está organizada da seguinte forma: o primeiro capítulo apresenta uma revisão da literatura acerca dos temas (sentido do trabalho e economia de comunhão), analisando as principais discussões realizadas pelos autores das respectivas áreas e uma breve abordagem sobre economia solidária.

Neste primeiro capítulo, buscou-se realizar um sucinto resgate histórico sobre a definição, concepção e evolução da idéia de trabalho e, em seguida, aprofundar a questão da relação de trabalho existente na sociedade contemporânea partindo-se dos estudos já realizados pelos renomados autores da área. Em um segundo momento, discutiu-se brevemente a economia solidária, mostrou-se suas semelhanças e diferenças em relação à economia de comunhão e apresentou-se todo o contexto que envolve a proposta de economia de comunhão, sua gênese, fundamentos, evolução e pressupostos.

O segundo capítulo contempla a discussão metodológica que foi utilizada para análise do tema. O terceiro capítulo aborda o estudo de campo, no qual foi empregada a metodologia escolhida. O quarto capítulo apresenta o resultado das análises obtidas através das entrevistas e questionários aplicados. O quinto capítulo traz a discussão final dos resultados obtidos através das análises. Diante disto, a dissertação encerra-se com as considerações finais baseadas nas análises que a pesquisa permitiu concluir.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Estudo do trabalho

2.1.1 Perspectiva histórica e conceitual

As variadas formas de trabalho que foram surgindo desde a Idade Média desenvolveram importante papel na história das sociedades⁷. Entretanto, a abordagem acerca do assunto será iniciada a partir do surgimento do capitalismo⁸.

O surgimento do capitalismo⁹ é algo fundamental para o entendimento do trabalho, não visto apenas em sua análise geral, mas estudado a partir das formas assumidas por ele nas relações capitalistas de produção. É com o capitalismo que tenderá a se constituir o mundo do trabalho propriamente dito, isto é, a forma social do trabalho sob a vigência do trabalho abstrato¹⁰ (MARX, 1982).

Marx (1974) ainda acrescenta que é com o capitalismo que a força de trabalho, o próprio trabalho vivo, irá se tornar “mercadoria”. É um fato histórico da mais alta importância civilizatória. É a instituição social da força de trabalho como mercadoria que irá contribuir para que a “forma-mercadoria” se torne a “célula-*mater*” da sociabilidade ocidental. É esta “forma-mercadoria” que irá estruturar as relações sociais de produção da

⁷ Autores que abordam a história do trabalho e sua evolução: Braverman (1987); Enriquez (1999); Arruda (1984); Smith (1996); Marx (1982); Rifkin (1995); Gorz (1996); Durkheim (1997); Friedman (1972); Harvey (1993); Arendt (1983); Ramos (1949) e Arruda (1984).

⁸ Tendo em vista, como objeto de estudo deste capítulo, as transformações no mundo do trabalho e os estudos que estão sendo desenvolvidos dentro do campo organizacional sobre o seu sentido, elaborar uma discussão mais profunda sobre a análise histórica do trabalho não se torna tão relevante neste momento, cabendo apenas discorrer, em breves linhas, sobre fatos que culminaram nas novas formas de relação de trabalho existentes na sociedade contemporânea.

⁹ O autor Mészáros (1995), discute em um dos seus livros a questão do capital e do capitalismo, afirmando serem fenômenos distintos. No que tange ao capitalismo, segundo o autor, este é uma das possíveis formas da realização do capital, uma das suas diferenças históricas, presente na fase caracterizada pela generalização real do trabalho ao capital.

¹⁰ Segundo Marx (1982), na sociedade capitalista, o trabalho contido na mercadoria, que será abordado já no próximo parágrafo, possui um duplo caráter – trabalho concreto e trabalho abstrato. O trabalho concreto corresponde à utilidade da mercadoria, ao seu valor de uso. Já o trabalho abstrato corresponde ao valor de troca da mercadoria, portanto é nessa qualidade de trabalho humano abstrato que o trabalho cria o valor das mercadorias.

vida das pessoas. Tal fato não era observado na antiguidade; segundo o autor, a mercadoria não tinha tanta proeminência no metabolismo social. Só com a forma social capitalista, a primeira da história, a mercadoria tende a se misturar cada vez mais na lógica societária, constituindo e determinando trajetórias e expectativas dos agentes sociais. Os próprios elementos do processo de trabalho tornam-se mercadorias. Tal processo de “mercantilização” universal se aprofunda com o mercado mundial, que surge com a grande indústria e o sistema de máquinas. É outro processo de largo espectro histórico no qual a sociedade se inseriu, e é no seu bojo que irá desenvolver-se uma forma de trabalho capitalista, denominada de salariado¹¹.

Corroborando com as idéias de Marx, Liedke (1997) traz uma discussão sobre as relações de trabalho que, segundo ela, no capitalismo, se caracterizam como relações de “assalariamento”. Sob a ótica de Marx, estas relações se dão em forma de exploração, pelo capitalista, do trabalho realizado pelos trabalhadores, objetivando a acumulação de capital. Sendo assim, na produção capitalista é necessária a existência de um intercâmbio de relações, mercadorias e dinheiro. A diferença específica desta produção capitalista, porém, está no fato de a “força de trabalho” ser comprada e vendida (BRAVERMAN, 1987).

O sistema capitalista ainda trouxe consigo o mais antigo princípio de inovação do modo de produção, que foi o surgimento da divisão manufatureira do trabalho e que, de uma forma ou de outra, permaneceu como princípio fundamental da organização industrial. Para Braverman (1987), a divisão do trabalho na indústria capitalista não é, de modo algum, idêntica ao fenômeno da distribuição de tarefas, ofícios ou especialidades da produção através da sociedade. Segundo ele, embora todas as sociedades conhecidas tenham dividido seu trabalho em especialidades, nenhuma sociedade conhecida antes do capitalismo subdividiu o trabalho de cada especialidade produtiva em operações limitadas e sistêmicas. Foi apenas com o capitalismo que esta forma de divisão do trabalho se tornou generalizada.

¹¹ De acordo com o dicionário completo da língua portuguesa, salariado é condição, estado de assalariado, quem trabalha para um patrão mediante salário; assalariado.

Com a expansão do mercado capitalista, na era moderna, floresce, principalmente na Europa, a cultura burguesa, a qual se apoiava nos princípios da liberdade de mercado, da autodeterminação pessoal e da racionalidade científica (LIEDKE, 1997; KUMAR, 1985). A burguesia opõe o trabalho ao não-trabalho e separa a vida social em duas esferas – pública e privada -¹². Verifica-se uma nova concepção acerca do trabalho: este assume um papel diferente no ideal das pessoas, tornando-se um importante referencial para o desenvolvimento interno de cada indivíduo. (LIEDKE, 1997)

Com a revolução industrial, esta nova visão do trabalho acaba consolidada à humanidade. O uso intenso dos conhecimentos acumulados historicamente permite a ocorrência desta revolução e a sua transformação em uma revolução social. Desta forma, o trabalho humano sai da condição de “coisa ou instrumento” para a condição de um dever moral e o fundamento da dignidade do homem (MONDOLFO, 1968). Em concordância a estas idéias, Braverman (1987) salienta que “a transformação do processo de trabalho, desde sua base na tradição até sua base na ciência, é não só inevitável como necessária para o progresso da humanidade”.

O que se pode observar, dentro da literatura, no que tange à história do trabalho, é que, com o passar dos séculos e a modernização das sociedades, as relações de trabalho e os processos de produção se transformaram e modernizaram. Porém, tal “progresso”, como colocado por Braverman (1987), tem seus prós e contras. Com a industrialização, os valores capitalistas identificados, como a produtividade, o sucesso e o lucro, possibilitaram o desenho de tarefas, a criação de uma estrutura e o estabelecimento de regras e condições necessárias para a institucionalização do trabalho no processo produtivo (RUESCHEMEYER, 1986; BRAVERMAN, 1987; MARX, 1977).

¹² De acordo com esta perspectiva, a divisão sexual do trabalho, que era baseada em relações patriarcais de sexo e gênero, permanece entendida como divisão natural entre os papéis sociais masculinos e os papéis sociais femininos. Com a divisão criada entre trabalho e não-trabalho, definiram-se regras, que colocam o trabalho feminino junto à família e atividades domésticas categorizadas como não-trabalho, pois julga que esta é uma atividade inerente à natureza da mulher. Concomitante a isto, categorizou-se a noção de trabalho, a relação de assalariado, a forma institucional conhecida como emprego. Sendo assim, o trabalho passa a ser visto, neste caso, como emprego, função a ser desenvolvida para a produção. Ver Liedke (1997; pg. 272-273).

Todavia, com a supremacia das máquinas sobre o trabalhador e a transformação deste em um apêndice, resultado da hegemonia dos valores capitalistas então instaurados, ocasionou-se um empobrecimento do trabalho e a transformação do trabalhador em apenas um meio para o atingimento do fim maior - o produto -, em função do lucro (MARX, 1982; BURAWOY, 1983; ANTUNES, 1995; BRAVERMAN, 1987).

Contudo, antes de entrar na discussão referente ao sentido do trabalho, uma breve explanação acerca de algumas abordagens conceituais sobre o seu entendimento se faz oportuna.

Existe, na literatura, uma enorme quantidade de conceitos, os quais apresentam, de uma forma ou de outra, características semelhantes. De acordo com Albornoz (1994, p.8), a palavra trabalho, “às vezes, carregada de emoção, lembra dor, tortura, suor do rosto, fadiga. Noutras, mais que aflição e fardo, designa a operação humana de transformação de matéria natural em objeto de cultura. É o homem em ação para sobreviver e realizar-se, criando instrumentos, e com esses, todo um novo universo cujas vinculações com a natureza, embora inegáveis, se tornam opacas”. A mesma autora acrescenta ainda que o trabalho está na base de toda sociedade, estabelecendo as formas de relação entre os indivíduos, entre as classes sociais, criando relações de poder e propriedade, determinando o ritmo do cotidiano.

Para Liedke (2000), que considera o trabalho uma categoria abstrata, pode-se entender que sua realização se dá por meio de esforços físicos ou mecânicos, despendidos pelos seres vivos e pelas máquinas, para a obtenção de resultados, através da transformação de elementos. O trabalho, que segundo a autora é “energia colocada em movimento”, resulta na transformação, produção e modificação daquilo que é necessário à sobrevivência do ser humano.

O trabalho do homem decorre do fato de colocar em atividade suas forças corporais ou espirituais, buscando um objetivo a ser realizado ou alcançado, significando a “utilização e degradação de certa quantidade de energia”, segundo Aktouf (1996, p.112).

Isso, por sua vez, constrói a distinção entre o trabalho humano e o dos animais, em função do primeiro estar dotado de “consciência e intencionalidade, enquanto os animais trabalham por instinto, programados, sem consciência” (ALBORNOZ, 1994, p.12).

Sobre a distinção entre o trabalho humano e animal, Marx (1982; 1974) salienta que o homem é o primeiro ser que conquistou certa liberdade de movimentos em relação à natureza. Através dos instintos e das forças naturais em geral, a natureza dita aos animais o comportamento que devem ter para sobreviver. O homem, entretanto, graças ao seu trabalho, conseguiu dominar, em parte, as forças da natureza, colocando-as a seu serviço. Marx (1982, p.76) afirma o seguinte: “Como criador de valores de uso, como trabalho útil, é o trabalho, por isso, uma condição de existência do homem, independente de todas as formas de sociedade, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, da vida humana”.

Seguindo ainda nesta perspectiva, depara-se com uma visão bravermaniana¹³ do trabalho, a qual amplia o seu conceito às condições políticas e contextuais, segundo a qual “o trabalho é uma atividade que altera o estado natural das coisas materiais da natureza para melhorar a sua utilidade”. Então, “a espécie humana partilha com as demais a atividade de atuar sobre a natureza de modo a transformá-la para melhor satisfazer suas necessidades.” Portanto, no “fim do processo de trabalho aparece um resultado que já existia antes idealmente na imaginação do trabalhador. Ele não transforma apenas o material sobre o qual opera; ele imprime ao material o projeto que tinha conscientemente em mira, o qual constitui a lei determinante do seu modo de operar e ao qual tem de subordinar sua vontade” (BRAVERMAN, 1987, p. 49-50).

As formas de vida habitam em seu meio ambiente natural, desenvolvendo atividades com o objetivo de tomarem conta do que se produz em benefício próprio. Entretanto, apoderar-se destes produtos naturais da forma como o são não é trabalho (BRAVERMAN 1987, p.50). Segundo o autor, trabalho é “uma atividade que altera o estado natural das

¹³ Expressão usada para caracterizar o pensamento do autor Harry Braverman em relação à discussão sobre o trabalho.

coisas desses materiais para melhorar sua utilidade”. O trabalho humano é algo consciente e proposital, orientado pela inteligência do homem, e não algo instintivo, conforme ocorre com os animais. Possui um mecanismo regulador, que é o poder do pensamento de concepção, ou seja, o homem é capaz de conceber, idealizar e executar suas idéias.

Considerando as discussões e definições abordadas, entende-se que, por o homem produzir seus meios de existência, através do trabalho, não se restringe às suas imposições biológicas e, com isso, tem a capacidade de agir ativamente no mundo ao seu redor, reconstruí-lo de acordo com suas necessidades ou desejos (MARX, 1982; KUMAR, 1985). A transformação ocorre, assim, não só no mundo, mas no próprio homem como resultado. Sobre isto, Friedmann (1972, p.82) afirma que o trabalho constitui “uma atividade essencialmente humana, criadora, aquela mesma que distingue o homem, *homo faber*, no conjunto das espécies animais e o elevou acima delas. É pelo trabalho que o homem, se ajudado por instrumentos cada vez mais eficientes, modifica seu próprio meio e, em contrapartida, pode se modificar a si próprio”.

2.1.2 Transformações no mundo do trabalho

O capitalismo, no final do século XX e início deste, passou por profundas transformações, que afetaram profundamente o mundo do trabalho. Este, segundo Gorz (1987), está inserido num sistema abrangente e amplo, o que torna necessário o entendimento das suas “metamorfozes”, pois o trabalho, tal como é entendido atualmente, deve sua natureza, suas funções e seu modo de organização ao capitalismo.

Para o autor, é impossível pensar nas transformações pelas quais o trabalho está passando sem ter presentes as dinâmicas do capitalismo e as características que assume para manter, em tempos de “mundialização”, ou, conforme Gorz (1996), “globalização para muitos”, o controle sobre as pessoas que trabalham. O autor ainda acrescenta que a razão impulsionadora dessas transformações se deu em função da revolução tecnológica, que propiciou uma série de possibilidades para a organização da produção e do trabalho.

Sob essa ótica, Marcuse (1978) coloca que o trabalho, o qual dava oportunidade à produção da “mais valia”, vem paulatinamente diminuindo em todo o mundo. A fusão entre os mercados e os processos produtivos, o impacto dos avanços tecnológicos¹⁴, o nascimento de novos e importantes atores mundiais do ponto de vista econômico e comercial, o prevalecer da competição sobre as disputas políticas e ideológicas, segundo o autor, são alguns dos muitos exemplos do crescente processo de globalização que atinge toda a “aldeia global”.

Antunes (2000), em concordância com Gorz¹⁵, atribui as transformações e mudanças à globalização, por ele também entendida como “mundialização” do capitalismo”. Argumenta que essas mudanças são resultado de uma crise do próprio capital, que acaba por gerar também uma crise no trabalho, e salienta que é dentro deste contexto que se torna possível observar uma intensa reestruturação produtiva¹⁶, no sentido de trocar os conhecidos padrões clássicos de produção, associados principalmente ao taylorismo e fordismo¹⁷, por padrões novos de acumulação flexível, que criassem condições para a recuperação de níveis anteriores de expansão do capital.

¹⁴ A revolução tecnológica, tratada por Gorz, também é citada por Marcuse como razão das transformações no mundo do trabalho. Sobre isto, Marcuse em um de seus discursos, afirma que “A sociedade tecnológica é um sistema de dominação que já opera no conceito e na elaboração das técnicas (...) que a tecnologia serve para instituir formas novas, mais eficazes e mais agradáveis de controle social e coesão social”.

¹⁵ Gorz, cujo verdadeiro nome é Gerhard Horst, de origem austríaca, é citado e elogiado por Antunes, em seu livro “Adeus ao Trabalho”. Gorz questionava na raiz a revolução do trabalho. Este tema sempre foi uma constante em sua produção teórica. Ele foi militante de esquerda e sempre refletiu, tendo o socialismo como horizonte. Mas, em decorrência da sua concepção de trabalho e o lugar deste na sociedade, tem o autor desafiado a esquerda tradicional a repensar o socialismo. Gorz debruça-se sobre a problemática do desemprego, o alcance da precarização do mundo do trabalho, a introdução e o impacto das novas tecnologias sobre a produção, bem como sobre a reorganização e a posição dos trabalhadores em relação aos empregos existentes. Um de seus livros, que segundo Antunes, foi vitorioso neste âmbito de discussão, foi “Adeus ao proletariado”, o qual inspirou Antunes em seus escritos.

¹⁶ O tom usado pelo autor nesta expressão é carregado de grande importância, pois ele coloca que a reestruturação produtiva trouxe consequências significativas para os trabalhadores, e que com isso o capitalismo se deparou com um crítico quadro. A crise se deu em meio a várias mutações, no âmbito político, social e econômico, o que impactou a estrutura em vigor. Essa crise estrutural fez, entre outras coisas, com que o processo de reestruturação do capital fosse implementado, com o objetivo de recuperar seu ciclo reprodutivo, o que, por sua vez, afetaria fortemente o mundo do trabalho. Contudo, o tratamento detalhado da crise no mundo do trabalho, neste momento, torna-se impossível, dada a grande amplitude e complexidade dos elementos constitutivos e fundamentais envolvidos para o seu entendimento.

¹⁷ Antunes (2000) sinaliza a emergência de novos processos produtivos que vêm a substituir a rigidez típica do binômio fordismo-taylorismo, expressão, segundo ele, dominante no sistema produtivo e no processo de trabalho industrial ao longo de quase todo o século XX, baseada na produção em massa, estruturada a partir de uma produção homogeneizada e verticalizada.

Harvey (1993) também afirma ter havido uma mudança no capitalismo, embora, segundo ele, a lógica inerente à acumulação capitalista e suas tendências de crise permaneçam as mesmas. Contudo, em contrapartida, o autor coloca a necessidade de considerar se estas mudanças propiciam o surgimento de um novo regime de acumulação, capaz de conter as contradições do capitalismo, ou se apenas sinalizam haver uma série de arranjos passageiros.

No que concerne à flexibilidade, Harvey (1993) a resalta como objeto de discussão e acredita estarem nascendo três grandes vertentes. A primeira, apoiada por Piore e Sabel (1984) *apud* Harvey (1993), refere-se às novas tecnologias, capazes de propiciar condições para a restauração das relações de trabalho nos sistemas de produção. Essas inovações, tanto organizacionais como tecnológicas, fazem parte do paradigma flexível que, de acordo com Harvey (1993, p.169), “tem papel-chave na modificação da dinâmica da luta de classes, movida por ambos os lados, no domínio dos mercados de trabalho e do controle do trabalho.”

A segunda vertente idealiza a flexibilidade, como um termo que “legitima um conjunto de práticas políticas”, no sentido reacionário e contrário ao trabalhador, ou seja, coloca que a “descoberta da força de trabalho flexível é parte de uma ofensiva ideológica que celebra a complacência e a eventualidade, fazendo parecerem inevitáveis” (HARVEY 1993, p.178).

A terceira e última vertente resalta a passagem do fordismo para a acumulação flexível¹⁸, já apontada por Antunes e também discutida por Harvey. De acordo com Harvey (1993), a racionalidade econômica capitalista tradicional se revelou em uma economia de concentração. A incessante busca pelo lucro, os frequentes aumentos de produtividade e faturamento e as leis do mercado, aplicadas a todas as instâncias sociais, consolidaram-se como elementos do processo de acumulação e concentração de capitais nos níveis espaciais e empresariais. A acumulação flexível surge a partir dessas novas experiências na

¹⁸ Termo criado por Harvey (1993), que o define como as inovações no processo de produção, nas formas de fornecimento de serviços, nos mercados e nas técnicas, ou seja, uma busca pelo moderno, atraente, a proposta de uma revolução em todos os setores, criando um ciclo novo na compreensão do espaço-tempo.

organização industrial, as quais evidenciam os primeiros indícios de um regime de acumulação diferente e novo, relacionado com um sistema de regulamentação social e política distinto, que propõe a busca por novos padrões de produção.

Iniciado este processo de flexibilização do trabalho, dos padrões de consumo e dos produtos, os modelos considerados rígidos, como o taylorismo e fordismo, vão se mesclando ou até mesmo sendo substituídos por esses novos padrões.

Além da acumulação flexível, vale ressaltar também uma outra transformação no processo produtivo conhecido como toyotismo, ou modelo japonês, que se caracterizava pela flexibilidade e inovação em aproveitar a subjetividade do trabalhador para ajudar na produção. Antunes (2000, p.206) colocava que “o toyotismo apropria-se intensamente da dimensão intelectual do trabalho que emerge do chão da fábrica que o fordismo ignorava”. O toyotismo também se difere do fordismo, por extinguir as cadeias de montagem, integrando os processos individuais, que eram habitualmente separados entre si, utilizando-se ainda da capacidade das pessoas através da flexibilização do seu trabalho (PEREIRA, 2004).

Tais novas técnicas, porém, não trouxeram benefícios à classe operária; ao contrário, acabaram por debilitar ainda mais o trabalho. Para o trabalhador, a flexibilidade trouxe consigo o significado de precarização, desemprego, subcontratação e terceirização, que atingiu e impulsionou as transformações no mundo do trabalho, cuja nova configuração modificou a vida das pessoas¹⁹, seus relacionamentos e, principalmente, seus valores (ANTUNES, 2000, 1995; ALVES, 2000; HARVEY 1993; POCHMANN, 2001; SINGER, 2000, MATTOSO, 1999).

¹⁹ Dentro deste contexto, Harvey (1993) inicia uma discussão sobre o que ele denomina de trabalhadores centrais, que são empregados em tempo integral, com o que têm maior segurança e estabilidade, e a periferia, que se divide em duas categorias: a primeira, formada por trabalhadores integrais com habilidades facilmente encontradas no mercado (como exemplo, funções rotineiras). A segunda constituída por trabalhadores flexíveis, conhecidos como parciais, temporários e terceirizados.

Diante deste cenário, caracterizado por intensas modificações, é possível perceber que o trabalhador se torna o alvo principal, isto em função de todo o processo de reestruturação produtiva na qual está inserido. Sensações e receios antes ignorados passam a fazer parte do cotidiano dos trabalhadores, que vem a sentir insegurança e instabilidade no emprego. O que “era para a vida toda” se torna temporário e passível de desaparecimento; o trabalho assalariado começa a perder força; a automação cria novas formas de emprego e as funções acabam por perder seu sentido. A reconfiguração conceitual do trabalho se transforma em espaço de controvérsias e diferenças.

O trabalho é, por diversas teses, ora apresentado como uma noção inacabada, por Rifkin (1995), que profecia o seu fim, ora questionado acerca da tese que defende o seu fim, por Antunes (1995), com uma visão mais crítica. Morin (2001), em contrapartida, acredita que esse momento de transformação organizacional propicia condições para uma reorganização do trabalho, de forma a melhorar a qualidade de vida e a eficácia organizacional, e coloca o trabalho que tenha sentido como condutor das decisões dos responsáveis desta transformação organizacional. Tal colocação induz à reflexão sobre o que essas pessoas, atores nas mudanças, pensam em relação ao novo mundo do trabalho configurado e o que este realmente representa em suas vidas.

2.1.3 Discussão sobre o sentido do trabalho

“O trabalho faz parte da construção da identidade de um indivíduo e também de seu desenvolvimento pessoal. Não é apenas um meio de ganhar a vida, mas um processo de criação”.²⁰ O trabalho precisa fazer sentido, e encontrar este sentido é fundamental para a saúde mental do trabalhador (MORIN, 2003).

Para Antunes (1995, p.86), “Uma vida cheia de sentido fora do trabalho supõe uma vida dotada de sentido dentro do trabalho. Não é possível compatibilizar trabalho

²⁰ Resposta à entrevista concedida pela professora Estelle Morin a “Carta Capital” em uma de suas viagens ao Brasil. Fonte: Carta Capital, nº 263 (22 de outubro de 2003).

assalariado, fetichizado e estranhado com tempo (verdadeiramente) livre. Uma vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentido fora dele. Em alguma medida, a esfera fora do trabalho estará maculada pela desvinculação que se dá no interior da vida laborativa”.

Harpaz (2002), sobre isso, salienta que o trabalho tem um papel central na vida das pessoas e na satisfação das suas diversas necessidades. Segundo ele, observa-se, na sociedade moderna, um grande dispêndio do tempo das pessoas em função de seus trabalhos, ou se preparando através de estudos e treinamento para que o consigam. Dessa forma, ressalta duas importantes perspectivas: econômica (instrumental) e social (intrínseca), que oferecem razão para a centralidade do trabalho. A primeira enfatiza uma orientação instrumental, afirmando que as pessoas trabalham a fim de assegurar sua subsistência básica e satisfazer suas necessidades materiais. Já a segunda é sócio-psicológica ou intrínseca por natureza. Esta sustenta que o trabalho não somente contribui para o senso de identidade pessoal, como também fornece estabilidade e continuidade para a consciência do indivíduo, com o que tem um papel crucial ao ajudá-lo a alcançar e manter sua auto-estima, status e senso de realização.

È possível observar uma extensa discussão na literatura acerca da distinção entre os aspectos instrumentais e intrínsecos do trabalho (WARR, 1982; PINDER, 1998; KANUNGO, 1982). Warr (1982), em um dos seus estudos sobre o assunto, refere-se á motivação intrínseca para o trabalho como um “comprometimento não financeiro do trabalho”.

Um indicador útil desse comprometimento dos indivíduos, capaz de revelar um pouco sobre o valor do trabalho em suas vidas, é a chamada “questão da loteria”²¹, já abordada por diversos autores. Com ela, busca-se saber se a pessoa continuaria a trabalhar, caso ganhasse na loteria ou herdasse uma grande quantidade de dinheiro. Esta idéia

²¹ Ver Morse e Weiss (1955); Tausky (1969); Kaplan & Tausky (1974); Campbell, et al. (1976); Quinn & Staines (1979); Vecchio (1980); Harpaz (2002).

contribui para o trabalho que Harpaz (2002; 1988) desenvolve sobre a “questão da loteria”, porém focado no comprometimento não financeiro do emprego.

Os primeiros autores a proporem a “questão da loteria” em seus estudos foram Morse e Weiss (1955), em uma abordagem clássica sobre a função e o significado do trabalho. Sua pesquisa foi realizada em uma amostra composta por homens americanos empregados. O resultado indicou que 80% continuariam a trabalhar, mesmo que não tivessem qualquer necessidade de dinheiro. Outros estudos²² obtiveram respostas similares; contudo, estes estudos eram compostos por grupos ocupacionais diferentes.

Os dados obtidos a respeito da “questão da loteria” em outros países revelaram que, durante os anos oitenta, 69% de duas amostras representativas de britânicos expressaram uma preferência para continuar a trabalhar (HARPAZ, 1989; WARR, 1982). No estudo sobre o sentido do trabalho, as respostas para a mesma questão alcançaram uma baixa taxa de 69% e 70% na Grã-Bretanha e Alemanha, respectivamente, e uma taxa alta de mais de 90% no Japão (HARPAZ, 1989). Em Israel, constatou-se, a partir de uma pesquisa realizada no começo dos anos 70, que mais de 85% dos entrevistados continuariam a trabalhar (MANNHEIM e REIN, 1981 *apud* HARPAZ, 2002).

É importante que seja abordada a “questão da loteria”, pois serve como uma medida da intenção comportamental em relação à persistência do trabalho. Sob este aspecto, o uso desta questão pode prover informações importantes, uma vez que ela serve de veículo para retratar o significado dominante dos valores do trabalho em uma organização, ou taxar atitudes em determinado nível social (HARPAZ, 2002).

Existem vários outros importantes estudos, que envolvem outras linhas de abordagem e concepções de modelos, sobre a influência do trabalho na vida das pessoas e a sua importância (MORIN, 2001; MOW, 1987; HACKMAN E OLDFHAM, 1976; BORGES, 1999, MORIN, TONELLI, PLIOPAS, 2003; BASTOS, PINHO, COSTA, 1995; BORGES,

²² Idem ao 21.

1998; SOARES, 1992; BORGES, MARTINS, ABBAD, 1995; OLIVEIRA, PICCININI, FONTOURA, SCHWEIG, 2004).

Vale ressaltar o modelo proposto por Hackman e Oldham (1976), o qual buscava explicar como as características de um emprego, as interações e até mesmo as diferenças individuais afetam na motivação, satisfação e principalmente na produtividade dos empregados. Para os autores, um trabalho tem sentido para quem o realiza quando três aspectos são atendidos, quais sejam: importância, utilidade e legitimidade. Além disso, o modelo traz algumas características que fundamentam ainda mais a idéia de dar sentido ao trabalho, sendo estas a diversificação das tarefas, a identificação com o trabalho, a percepção real de seu significado, independência nas atividades e existência de conversa a respeito do trabalho, ressaltando os pontos fortes e fracos, o conhecido nas organizações como “*feedback*”.

O modelo acima apresentado contribuiu para a elaboração de cinco princípios para a organização do trabalho²³, que de acordo com Morin (2001, p.3) são “a reunião de tarefas, a formação da unidade natural de trabalho – o que deu lugar à formação de equipes de trabalho (semi) autônomas -, o estabelecimento de relações do tipo cliente-fornecedor, o enriquecimento das tarefas e a colocação em prática de mecanismos de “*feedback*” sobre o desempenho.”

Outra análise muito importante e de grande destaque em relação ao sentido do trabalho refere-se aos estudos realizados pelo grupo Mow (1987), que representa o assunto como um conceito psicológico ativo e com várias dimensões, constituído pela interação das variáveis que envolvem as pessoas e o ambiente e que sofrem influência das mudanças no indivíduo. O estudo foi realizado em vários países (França, Bélgica, Holanda, Japão, Israel, Estados Unidos, Alemanha e Inglaterra). O modelo de pesquisa orientado pelo grupo consistiu em cinco domínios principais e retratou o significado do trabalho em seis dimensões: centralidade do trabalho, normas de autorização, normas de obrigação,

²³ Vale ressaltar que os estudos de Emery (1964, 1976) e Trist (1978) encontraram resultados semelhantes aos apontados por Hackman e Oldham.

orientação instrumental, orientação intrínseca e relações interpessoais. De acordo com o grupo Mow (1987), estas dimensões se definem da seguinte forma:

- Centralidade do trabalho: refere-se ao grau de importância que o trabalho tem na vida de alguém em determinado tempo. A afirmação de que o trabalho tem um papel central e fundamental na vida de um indivíduo tem sido aceita empiricamente na maioria dos países industrializados²⁴. Indivíduos com alta centralidade de trabalho parecem estar mais comprometidos com sua empresa, conseguem exprimir mais facilmente seus objetivos e satisfazerem-se no seu trabalho²⁵.
- Normas de autorização e obrigação ou normas sociais sobre o trabalho: as normas de autorização representam os direitos fundamentais do indivíduo e as responsabilidades relacionadas ao trabalho da sociedade e das organizações para todos estes indivíduos. Em contraposição, a norma de obrigação representa os deveres que os indivíduos têm com suas organizações e com a sociedade. Supõe-se que se a sociedade possua atitudes e normas positivas em relação ao trabalho, o qual, por sua vez, tenderia a ser central e altamente tratado com respeito.
- Orientação instrumental: tal conceito assume que as pessoas trabalham principalmente em busca de alguma coisa, são motivadas por algo e obtêm prazer em aspectos instrumentais. Verificou-se que o trabalho desenvolve um papel importante, quando prove no sustento da vida e satisfaz necessidades primordiais. Conseqüentemente, observa-se que as pessoas com alta inclinação aos valores instrumentais caracterizam o trabalho como o veículo principal para obtenção de renda. Por causa disso, caso apareça uma fonte de renda alternativa, para obter

²⁴ Vários estudos confirmam esta idéia; entre eles, os de England & Misumi (1986), Harding & Hikspoors (1995) e Mannheim (1993).

²⁵ Este fato, levantado pelo grupo Mow (1987), corrobora com a idéia de Harpaz (2002), que, apoiado em resultados de pesquisas, salienta que o fato de um indivíduo, subitamente, tomar posse de uma grande quantidade de dinheiro (questão da loteria) não o estimularia a abandonar seu emprego. A partir disso, é constatado que a centralidade no trabalho contribui para tanto.

dinheiro de outra forma que não através de um trabalho, esta parece ser vista como supérflua²⁶.

- Orientação intrínseca: tem-se concordado que os aspectos intrínsecos do trabalho, tais como ser este interessante, variado, autônomo, desafiante, entre outros, são importantes para desenvolver um forte envolvimento do trabalho com sua centralidade. A orientação intrínseca²⁷ surgiu como uma forte previsão da centralidade do trabalho. É menos provável que indivíduos comprometidos com suas organizações abandonem seus empregos.
- Relações interpessoais – Os seres humanos são seres sociais e a interação entre eles é essencial para a sua saúde mental. A importância das relações interpessoais entre as pessoas, para promover o seu bem estar e subsistência, tem sido discutida por vários autores. A necessidade da filiação e o desejo por relações interpessoais íntimas e amigáveis fazem parte da maioria das teorias de necessidade.

A variável de satisfação ocupacional não foi considerada como parte integral da pesquisa original do Mow. Entretanto, é possível observar que este assunto tem recebido grande consideração dentro da literatura (Pinder, 1998, Mortimer, Lorence, 1989), devido à sua proeminência ao determinar as atitudes e o envolvimento dos empregados em relação ao seu trabalho na organização.

Vários autores²⁸ desenvolveram suas pesquisas apoiados nos trabalhos do Mow (1987). Uma pesquisa realizada recentemente, que teve como objetivo representar uma das primeiras tentativas para explorar o significado do trabalho sobre o processo de transição de uma economia de planejamento centralizado para uma de orientação de mercado, foi a de Ardichvili (2005). Nesse estudo, 260 engenheiros, de 4 grandes empresas industriais na

²⁶ Diante disto, pode-se dizer que pessoas com uma orientação instrumental tendem a não valorizar o trabalho que realizam, e que este não deve fazer muito sentido para elas. Provavelmente, este grupo faz parte da porcentagem que, na pesquisa que traz a questão “se você ganhasse na loteria, continuaria trabalhando?” (Harpaz, 2002) responderam que não.

²⁷ Ela surgiu em estudos realizados na Alemanha, Israel, Japão e Estados Unidos e já foi abordada neste texto (Harpaz, 2002).

Rússia, foram entrevistados, e as questões utilizadas foram baseadas nos instrumentos propostos pelo grupo Mow - “*Meaning of work*”-.

A principal conclusão sobre a dimensão da centralidade do trabalho demonstrou que o tempo gasto com a família era a atividade mais importante, seguido do trabalho e do lazer. A resposta à questão que diz respeito ao fato de parar de trabalhar caso ganhasse na loteria foi muito similar às encontradas nos países ocidentais, com um percentual de 85% dos entrevistados manifestando o desejo de continuar trabalhando, mesmo não havendo necessidade financeira.

Morin (2001) também desenvolveu pesquisas sobre o sentido do trabalho, tendo como suporte um questionário, dividido em cinco partes, criado a partir do grupo Mow. Com isso, buscou verificar as opiniões e valores sobre o trabalho, em relação à vida, algumas informações pessoais, as expectativas acerca do trabalho desenvolvido e uma breve descrição do atual. Duas amostras foram realizadas: uma contemplada por alunos do curso de administração, que somou 542 estudantes, e outra composta por administradores, totalizando 75 pessoas. Ambas as amostras contavam com participantes que residiam na França e em Quebec. Buscando apresentar diferentes definições sobre o trabalho, seis padrões foram encontrados pelo Mow e utilizados por Morin (2001), que são:

- Padrão A – o trabalho é agradável e acrescenta valor a alguma coisa.
- Padrão B – realizando isto, há um “sentimento de vinculação”.
- Padrão C – traz benefícios à sociedade.
- Padrão D – atividade não agradável quando supervisionado por alguém.
- Padrão E – o trabalho é uma atividade desagradável que exige esforço físico e mental.
- Padrão F – o trabalho tem um horário regular e um local específico.

Verificou-se, com as respostas, que ambos os grupos buscam, da organização do trabalho, a possibilidade de desenvolver suas atividades com autonomia, a partir de suas

²⁸ Ver Morin (2001); Ardichvili (2005); Harpaz (2002).

competências e com o conhecimento acerca de seus desempenhos, podendo, assim, fazer os reparos necessários para melhorá-lo. (MORIN, 2001).

A literatura sobre questões organizacionais referentes ao mundo do trabalho é vasta, conforme mencionado anteriormente, sendo possível observar vários outros estudos. Algumas pesquisas, que não utilizam as técnicas de Mow, mas discutem os aspectos relacionados à organização do trabalho e corroboram com a temática sobre o sentido do trabalho, demonstrando a importância que este tema vem tomando na literatura, são descritas a seguir, justificando, assim, a validade de novas pesquisas, que contribuam para a melhora da organização.

Estudos como os realizados por Morin, Tonelli e Pliopas (2003) sobre o sentido do trabalho, nos quais trabalharam com um grupo de alunos de especialização na área de Administração, demonstraram que o trabalho é parte essencial na vida das pessoas, bom como que estas pessoas almejam variedade de atividades, autonomia e reconhecimento, de forma que suas tarefas sejam úteis tanto para a organização quanto para a sociedade. Sobretudo, o trabalho também exerce papel fundamental na garantia da subsistência e da segurança.

Os resultados da pesquisa demonstraram semelhanças entre as pesquisas internacionais realizadas sobre os sentidos do trabalho e os temas recorrentes encontrados naquela; porém, as particularidades que envolvem o contexto brasileiro, de acordo com as autoras, devem ser mais aprofundadas. Importantes aspectos foram ressaltados, com o intuito de deixar maior consideração para trabalhos futuros, tais como: o sentido que homens e mulheres dão ao trabalho (pois o gênero pode ser fundamental neste entendimento), além de questões que contemplem a faixa etária, as funções e cargos ocupados e também a diferença entre as classes sociais, já que diante das desigualdades sociais na qual o país vive, considerando a amostra escolhida para esta pesquisa, as constatações realizadas podem não demonstrar o que em classes sociais economicamente desfavorecidas realmente acontece.

Outra pesquisa, realizada por Oliveira (2004), a partir de um estudo exploratório, com 28 profissionais-estudantes de pós-graduação (*lato sensu*) de uma universidade do sul do país, buscou identificar o conceito de trabalho e o sentido que esses profissionais atribuem a ele. Os resultados encontrados na pesquisa vão ao encontro do trabalho de Morin, Tonelli e Pliopas (2003), no qual se verifica alta centralidade do trabalho na vida dessas pessoas, tanto como forma de realização quanto de desenvolvimento e retorno material. Novamente, apresenta-se que um trabalho, para ter sentido, deve relacionar-se com a busca pela realização do indivíduo, devendo ser útil para a organização e para a sociedade e permitir o desenvolvimento pessoal, nos aspectos de valor, reconhecimento e auto-realização. Contudo, um trabalho sem sentido é aquele que vai contra os valores pessoais, que não tenha reconhecimento, não propicie condições para o desenvolvimento, seja improdutivo e, principalmente, não seja desafiante (OLIVEIRA, PICCININI, FONTOURA, SCHWEIG, 2004).

May, Gilson, Harter (2004), apoiados em pesquisas etnográficas sobre o trabalho, realizadas por Kahn (1990), desenvolveram um estudo de campo em uma companhia de seguros nos Estados Unidos, no qual buscaram explorar os efeitos determinantes e indiretos de três condições psicológicas: significado, segurança e disponibilidade, relacionando-as ao comprometimento dos empregados com seus trabalhos. Os resultados de uma revisão teórica “*framework*” revelaram que as três condições mencionadas anteriormente exibiam relações significativas e positivas com o comprometimento em relação ao trabalho, ou seja, as relações do enriquecimento através do emprego e o papel do trabalho para o indivíduo se encaixam no comprometimento do trabalho. Este só existirá se houver a condição psicológica do significado, ou seja, se tiver um sentido.

Uma abordagem sobre a “*performance*” organizacional também é tema de pesquisa, discutido por Morin e Audebrand (2003). Segundo eles, a “*performance*” organizacional geralmente é taxada por indicadores financeiros, como o retorno do investimento ou do lucro por participação. Esta “mesquinhez”, assim chamada pelos autores, dos critérios para mensurar a eficiência organizacional, é de fato um fenômeno da

restrição do alcance, tendo conseqüências nas formas pelas quais os administradores organizam seu trabalho e lidam com as pessoas nas organizações.

Em função disso, Morin e Audebrand (2003) propõe que quanto maior o alcance entre os critérios de “*performance*”, maiores serão os valores das experiências no trabalho. Quatro dimensões da “*performance*” organizacional são extraídas de um estudo empírico e descritas juntamente aos seus grandes impactos sobre o significado do trabalho. Os autores apontam, ainda, diversos caminhos para administrar construtivamente a “*performance*” organizacional.

Outra pesquisa, focada agora no aspecto operacional, realizada por Koeber (2002), contextualiza, descreve e analisa o fenômeno da redução corporativa “*Downsizing*”, a experiência de mudança do trabalhador no processo de trabalho e a mudança de emprego, ocorridas a partir de reestruturações na economia de grandes empresas e do mercado de trabalho. A pesquisa baseia-se em um estudo de caso de trabalhadores dispensados da IBM e da LINK, localizadas em Nova York. Os participantes da pesquisa testemunharam viver um processo de dispensa das atividades, mesmo antes da perda do emprego efetivamente, isto é, desde que as empresas abandonaram as relações paternalistas de trabalho e alteraram suas estruturas internas de mercado. Com a demissão, os funcionários tentaram buscar recolocação no mercado de trabalho local, em uma cidade próxima. No novo emprego, a maioria deles vivenciou uma grande mudança, associada a uma mobilidade descendente.

As conclusões sugerem que na nova economia o conceito de demissão deva ser pensado em termos mais amplos do que na forma convencional de definição, à qual normalmente está associado. As experiências dos trabalhadores que passaram pelo processo de demissão não foram simplesmente associadas à perda do emprego, mas foram caracterizadas pelo desvio considerável das condições objetivas e dos significados subjetivos do trabalho de quem o exerce.

No Brasil, também foi realizada, por Pliopas (2004), uma pesquisa envolvendo o termo “*Downsizing*”, mas orientada na discussão sobre os sentidos da demissão para

aqueles que demitem. A autora realizou um trabalho no qual se buscou entender o efeito da demissão para os demitidos e também como as pessoas que demitem dão sentido à prática da demissão, ou seja, como estas se justificam, tendo conhecimento de que suas ações causam sofrimento a outras pessoas.

Ainda neste contexto, verificou-se como os profissionais da área de recursos humanos, responsáveis pelas práticas que envolvem as pessoas dentro das organizações, dão sentido às demissões em massa, atividade que, segundo a autora, chega a ser mais comum do que a própria contratação de pessoas. Para isso foram realizadas entrevistas com 12 demissores e 13 profissionais de recursos humanos, no total de 25 entrevistas. Pode-se concluir que, em geral, as demissões trazem graves conseqüências para as pessoas, sejam eles os demitidos, os remanescentes ou os demissores.

Enfim, é possível observar vários aspectos que podem ser abordados no campo de estudos sobre o sentido do trabalho. Em função disso é que se propõe uma discussão desta abordagem voltada para empresas que atuam no mercado, mas que desenvolvem algumas peculiaridades interessantes de serem ressaltadas.

2.2 Economia Solidária

2.2.1 Contexto e Proposta

Conforme já mencionado anteriormente²⁹, abordar as mudanças do “mundo do trabalho” requer uma consideração acerca do processo de reestruturação produtiva. As relações de trabalho e as formas de organização estão extremamente ligadas às transformações do mercado e da produção. Sob a égide da flexibilidade³⁰, as formas de

²⁹ No subitem denominado “Perspectiva histórica e conceitual” foi discutido o processo de evolução do trabalho, com o passar dos séculos, a partir do capitalismo. Esta evolução trouxe consigo várias conseqüências, que foram demarcando, com maiores ou menores traços, as particularidades do “mundo do trabalho”, que, por sua vez, acabou por gerar novas formas de pensamentos econômicos, com objetivos peculiares, que serão foco de estudo nesta discussão.

³⁰ Idem ao 19.

produção se diversificaram, beneficiando o novo mercado (ANTUNES, 1995). No entanto, a flexibilidade trouxe consigo uma desregulamentação dos direitos trabalhistas; as racionalizações do tempo e da produtividade enxugaram demasiadamente as folhas de pagamento. A forte inovação tecnológica (Rifkin, 1995) e a terceirização de serviços, entre vários outros fatores, impulsionaram a produtividade; porém, eliminaram postos de trabalho, através da informalidade e da precarização do trabalho (RIFKIN, 1995; ANTUNES, 1995, 2000).

Sob este panorama, surge o movimento denominado de “economia solidária³¹”, que age como resposta à realidade do mundo do trabalho. Traz o movimento um novo modelo de organização para aquele, que funcione como uma alternativa à informalidade e à precarização, com a promoção de mudanças nas relações de trabalho que agreguem melhores qualidades de vida, trabalho e renda (VERARDO, 2004; SINGER, 2000, 2004; LIMA, 2001).

Contudo, antes de discorrer sobre a economia solidária propriamente dita, é pertinente salientar a discussão que Singer (2004) faz a respeito do desenvolvimento capitalista e do desenvolvimento solidário. Segundo ele, o desenvolvimento capitalista é o amparado pelo grande capital e moldado pelos valores do mercado, em função da competição, do individualismo e do Estado. Já o desenvolvimento solidário se caracteriza pela existência de pequenas comunidades de empresas ou pela formação de cooperativas de trabalhadores, que buscam seu desenvolvimento a partir dos valores de cooperação e de

³¹ Laville (2004a) traz uma discussão histórica sobre o surgimento da economia solidária no mundo. De acordo com o autor, o final do século XIX trouxe uma grande polêmica a respeito da viabilidade dos métodos científicos. A ciência econômica, por sua vez, acabou se tornando uma ciência de mercado. Uma discussão acerca disso se formou, tanto no sentido conceitual como no prático, pois alguns defendiam que o princípio do mercado deveria existir, porém, junto a ele, os princípios da distribuição e da reciprocidade. Contudo, a democracia moderna acreditou que o princípio do mercado pudesse manter a paz social e a ordem, mas com a difusão do mercado, o que aumentou foram a miséria e a pobreza. Tal fato se caracterizou, na Europa, como a “questão social”. Em função desta questão, alguns teóricos e operários se reuniram para tentar mostrar que, ao lado da economia de mercado, poderia existir também uma força capaz de organizar a produção, que era a solidariedade. A economia solidária é um movimento que vem do século XIX, mas que foi aniquilado pela repressão econômica e política ocorrida no meio desse século, na Europa. No entanto, com a sociedade estruturada em dois pilares - o mercado e o estado social -, pode-se observar que, diante das transformações que ocorriam constantemente, a mesma não poderia sobreviver unicamente sustentada por esses dois pilares. É diante disso que renasce, realmente, o projeto de economia solidária, como um terceiro pilar, no qual uma parte da economia pode apoiar-se, permitindo que todos tenham um lugar dentro desta economia.

ajuda mútua entre as pessoas e empresas, independentemente de ambos atuarem no mesmo mercado³².

Para Singer (2004; 2000), o desenvolvimento capitalista “não é para todos”, mas sim seletivo, tanto na área social quanto na geográfica³³. Sendo assim, a economia solidária surge como uma reação às injustiças cometidas pelos que impulsionam o desenvolvimento capitalista (SINGER, 2001, 2004; MANCE, 2002). Contudo, não pretende ir contra o desenvolvimento, o qual, mesmo estando nos moldes capitalistas, contribui para o progresso da humanidade. A intenção da economia solidária é tornar o desenvolvimento mais justo, de forma a repartir benefícios e também prejuízos igualmente. O desenvolvimento solidário não espera a extinção dos mercados, que devem continuar, mas sim que se submetam a controles e normas, evitando, conseqüentemente, a exclusão de pessoas contra as suas vontades (SINGER, 2004).

O assunto economia solidária³⁴ tem despertado grande interesse na área acadêmica, principalmente nos últimos anos, em diversos campos disciplinares, como o da economia, da administração³⁵ ou da sociologia, embora ainda possa ser propagado e pesquisado, como chama a atenção França (2002).

³² De acordo com Singer (2004), o desenvolvimento solidário se dá entre empresas do mesmo ramo e/ou ramos diferentes, de forma colaborativa, sem que isso traga algum inconveniente. A cooperação é palavra fundamental e deve ser seguida em seu sentido mais puro.

³³ Com esse parágrafo, o autor busca alertar sobre a forma como o capitalismo molda a sociedade. De acordo com ele, os consumidores se beneficiam do capitalismo, mas isso enquanto esperam a produção de novos bens e serviços para satisfazerem suas necessidades. Contudo, a referência feita sobre o capitalismo ser seletivo, tanto social quanto geograficamente, pode ser observada, de acordo com o autor, quando ele coloca a questão sobre trabalhadores que vão perdendo suas qualificações e empregos e, conseqüentemente, tornam-se excluídos e lançados à miséria. Além disso, verifica-se que o desenvolvimento capitalista se dá em algumas áreas de alguns países, beneficiando os que moram naquelas onde o desenvolvimento chega; em contrapartida, os que moram nas demais áreas são prejudicados.

³⁴ Para uma melhor compreensão sobre o assunto economia solidária, ver Mance (2002); Myiares (2003); Singer & Souza (2000); Ponte Jr (2000); França & Dzimira (1999); Laville (2004b); Lima (2001); Andion (2001).

³⁵ Contudo, de acordo com Andion (2001), pode-se observar que, no campo da administração, as pesquisas e estudos existem, mas ainda são poucos, exigindo, assim, uma análise mais profunda sobre a ação social e os papéis desempenhados pelos grupos que fazem parte da economia solidária. Isso é levantado pela autora em seu trabalho, que também busca identificar princípios e práticas de gestão particulares às organizações da economia solidária.

A economia solidária é um fenômeno que está tomando relevância, principalmente no atual cenário, no qual Estado³⁶ e mercado tentam reconstruir a relação entre si, despontando assim com grande força a idéia de um terceiro setor (FRANÇA, 2003).

Ainda que haja confusões terminológicas acerca dos termos que os correlacionam, terceiro setor³⁷ e economia solidária pertencem a diferentes contextos sóciopolíticos, desenvolvem papéis específicos e ocupam posições antagônicas em relação ao Estado e ao mercado³⁸ (FRANÇA, 2003).

Muitas práticas econômicas abarcam o termo economia solidária e não há um consenso fechado sobre o seu significado. Como noção ou conceito, o termo é definido por Singer (2000c, p.13) como “*uma criação em processo contínuo de trabalhadores em luta contra o capitalismo*”. Este termo foi utilizado na França, nos trabalhos de Jean-Louis Laville e Bernard Leme *apud* França (2003). Na prática, “a economia solidária identifica hoje uma série de experiências organizacionais inscritas numa dinâmica atual em torno das chamadas novas formas de solidariedade” (França, 2002, p.14), que objetivam “despertar para a proliferação de iniciativas e práticas socioeconômicas diversas” (FRANÇA, 2003, p.15).

No Brasil, a economia solidária ressurge na década de 80, mas toma maior impulso na de 90. Resultou de movimentos sociais que reagiram à crise dos desempregos em massa. Sua unidade típica de produção é a cooperativa e uma de suas formas particulares é a autogestão. A organização de trabalhadores em empresas solidárias tem sido excelente instrumento de inclusão social. A cooperativa, por sua vez, integra pessoas

³⁶ A palavra “Estado” representa, aqui, a ação estatal capaz de garantir, de acordo com Carbonari (2003), o protagonismo das experiências dos empreendedores, ou seja, um estado que vá além da ideologia capitalista, que tenha um caráter de atuação reguladora, que propague a igualdade entre os cidadãos. O autor se refere ao Estado, nesta abordagem, da seguinte forma: “Neste contexto, merece especial atenção o lugar do Estado. Ele passa a ter um papel fundamental. Não no sentido de planejar a atividade econômica, mas no sentido de aportar condições para que a auto-organização livre dos produtores e consumidores possa ser efetivada”.

³⁷ De acordo com França (2002), o “termo terceiro setor é um herdeiro de uma tradição anglo-saxônica, particularmente impregnada pela idéia de filantropia. Essa abordagem identifica o terceiro setor ao universo das organizações sem fins lucrativos (non-profit organizations)”.

³⁸ Vale ressaltar que, na literatura, além da economia solidária e do terceiro setor, outras expressões também acabam sendo confundidas, tais como “economia social” e “economia popular”. Uma abordagem mais detalhada sobre a apreciação conceitual destes termos pode ser encontrada em França (2002).

humildes, sem oportunidades de emprego, a viverem um processo de resgate da cidadania e é considerada como uma organização não-capitalista (SINGER, 2000; 2001).

È possível observar, no Brasil, inúmeras tentativas de geração de empregos a partir de entidades não-governamentais e do movimento popular e social. Porém, é necessário avançar ainda mais em formas organizativas que facilitem a colaboração entre as várias organizações que desejam se apoiar, consolidando, assim, as práticas de economia solidária de forma a integrar redes locais, regionais, nacionais e internacionais (MANCINI, 2002).

Os desafios propostos pela economia solidária não se restringem a mudanças somente nos índices de emprego, tampouco nos macroeconômicos, mas envolve uma mudança na própria relação contratual dentro do mundo do trabalho, e é esta mudança que se vem buscando. Todavia, para isso são necessárias mudanças, tanto culturais quanto uma nova institucionalização para o mundo do trabalho. De acordo com Singer (2001):

“A economia solidária permitirá, ao cabo de alguns anos, dar a muitos que esperam em vão um novo emprego a oportunidade de se reintegrar à produção por conta própria, individual ou coletivamente. (...) Se a economia solidária se consolidar e atingir dimensões significativas, ela se tornará competidora do grande capital em diferentes mercados. (...) Sem guerra-fria, sem ameaça atômica, os homens voltarão a poder escolher e experimentar formas alternativas de organizar sua vida econômica e social”.

2.2.2 Economia Solidária e Economia de Comunhão: semelhanças e diferenças

A temática economia solidária, conforme salientado anteriormente, contempla diferentes significados. No entanto, está vinculada a nomes como participação coletiva, autogestão, igualitarismo, cooperação, desenvolvimento humano e auto-sustentação, além de ser considerada um modo alternativo de organização da produção (MARTINS, 2005). Diante deste aspecto, a economia de comunhão pode ser tida como uma prática da economia solidária (MANCINI, 2002).

Porém, seus fundamentos e sua história surgem em condições diferentes das da economia solidária, apesar de corroborarem no que diz respeito à igualdade e à busca por uma sociedade capitalista menos ofensiva. A economia de comunhão não será entendida, se for apresentada somente como uma estrutura econômica, pois com ela não se desenvolve apenas um projeto econômico ou de gestão, mas sim uma nova lógica de agir na realidade, a introdução de uma nova cultura, a cultura da partilha (ARAÚJO, 1998b).

É possível dizer que a EdC é um tipo de empresa de economia solidária, por possuir algumas práticas de solidariedade. Na Itália, são classificadas também por empresas do terceiro setor, por apresentarem uma lógica diferente da lógica de mercado. Contudo, um aspecto diferencial e importante a ser ressaltado é que, enquanto na economia solidária a autogestão é pregada insistentemente, as empresas de EdC trazem uma cultura específica, a da partilha de bens fundamentados em um carisma, que foge à racionalidade instrumental no trato do lucro, o que é visto em outras empresas (SILVA, 2001).

A EdC, portanto, pode ser uma prática da economia solidária, por caminharem juntas na contra-mão do cenário de exclusão instaurado na sociedade. Diferenciam-se, porém, na proposta de suas práticas econômicas, pois enquanto a economia solidária luta para que tais práticas sejam associativas e representem uma resposta à crise do trabalho assalariado e à crise social produzida pela globalização seletiva e excludente, a EdC luta pela reciprocidade entre as pessoas e a partilha dos lucros em função dos mais necessitados. Contudo, ambas as práticas têm revelado a emergência da “Socioeconomia Solidária”, cujo

reconhecimento e promoção, por parte do Estado, torna-se relevante para seu fortalecimento.

No quadro 1³⁹ é possível verificar alguns aspectos que diferenciam as empresas de EdC das empresas solidárias e também das empresas capitalistas.

³⁹ Fonte: GONÇALVES (2005)

Quadro 1

Características das empresas de EdC / capitalistas / solidárias

EdCs	CAPITALISTAS	SOLIDÁRIAS
A finalidade básica é maximizar o lucro considerando os meios para partilhar com beneficiários da EdC, além dos acionistas da ESPRI, dos proprietários(as) dos meios de produção e dos trabalhadores (as).	A finalidade básica é maximizar o lucro sem considerar os meios para partilhar com investidores capitalistas e os proprietários dos meios de produção.	A finalidade básica não é maximizar o lucro, mas a quantidade e a qualidade do trabalho e partilhar a sobra com os trabalhadores (as).
Partilha do capital financeiro.	Acumulação do capital financeiro.	Distribuição das sobras.
A autoridade, a propriedade e o controle pertencem aos sócios-proprietários, ou aos trabalhadores (as) quando são cooperativas.	A autoridade e o controle pertencem aos investidores.	A autoridade e o controle pertencem aos trabalhadores.
A separação entre o trabalho e a posse dos meios de produção é mediada pela racionalidade capaz de comunhão e pela colaboração com trabalhadores (as).	A separação entre o trabalho e a posse dos meios de produção é mediada é pela racionalidade instrumental e pela dominação de trabalhadores (as).	Isenção da separação entre trabalho e posse dos meios de produção.
Geram lucro, que é apropriado pelos empresários (as), pelos beneficiários da EdC, pelos trabalhadores (as), quando há participação nos resultados e, futuramente, pelos investidores da ESPRI, ou reserva (sobra), quando se trata de cooperativa.	Tem lucro, que é apropriado pelo capitalista, pelos investidores e pelos trabalhadores (as), quando há participação nos lucros e resultados.	Não tem lucro porque nenhuma parte de sua receita é distribuída em proporção à cota de capital.
O poder de mando é concentrado nas mãos dos empresários (as) ou nas dos cooperativados e exercido pela autonomia relacional.	O poder de mando é concentrado nas mãos dos capitalistas e exercido pelo individualismo.	O poder de mando é concentrado nas mãos dos trabalhadores (as) e exercido pela cooperação.
Heterogestão/autogestão	Heterogestão	Autogestão
A base ideológica é a criação intuitiva de Lubich. É a criação em processo contínuo dos protagonistas da cultura do “dar por dentro do capitalismo”. Pode produzir bens e partilhar entre desiguais.	A base ideológica é a criação, em processo contínuo de protagonistas, em nome de um progresso que justapõe o lucro como o bem estar da sociedade. Pode produzir bens e serviços e não produzir e acumular, acumular, acumular entre iguais	A base ideológica não é a criação de alguém. É uma criação em processo contínuo de trabalhadores em luta contra o capitalismo. Acompanha o capitalismo como uma sombra. Pode produzir bens e repartir entre iguais.

2.3 Economia de Comunhão

2.3.1 Gênese e fundamento

O projeto Economia de comunhão se instituiu a partir de um campo espiritual⁴⁰ e social, conhecido como o Movimento dos Focolares⁴¹. Este movimento, eclesial e civil, iniciou-se em 1943, na cidade de Trento, na Itália, e teve como fundadora e presidente, até hoje, Chiara Lubich. Ele surgiu em meio à sofrida vivência de Chiara durante a II guerra mundial e foi reconhecido pelo papa João XXIII no ano de 1962, em função dos propósitos e fundamentos apoiados na doutrina social da igreja católica⁴². O movimento se difundiu nos cinco continentes, existindo atualmente em 182 países, onde 18 setores compõem sua diversificada estrutura organizacional, e conta com mais de 5 milhões de membros, de todas as raças, línguas, religiões e nações (BRUNI, 2002, 1999; PINHEIRO, 2000; QUARTANA, 1998; LEITÃO, 2003; MOTA, 2001).

De acordo com Chiara (1999), o movimento “pode ser considerado a partir de vários pontos de vista: do espiritual ao apostólico, do caritativo ao social e econômico, do político ao ecumênico, inter-religioso, cultural etc.” Na figura 1⁴³, três importantes aspectos que caracterizam o movimento dos focolares são apresentados⁴⁴.

⁴⁰ A espiritualidade é um atributo que faz parte da essência do ser humano, assim coloca Lubich (2002). Para Burckart (2002: 74), “A espiritualidade a ele subjacente tem uma validade global, isto é, encontra formas de realização e de concretização em culturas, crenças e situações sociais muito diferentes entre si”. É possível observar, a partir de algumas literaturas, um crescente interesse em assuntos relacionados à espiritualidade nas organizações. Ver Lubich (2002); Martelli (1995); Siqueira e Spers (2003); Pauchant (2003).

⁴¹ Focolares: palavra de origem italiana que quer dizer fogo no lar, amor fraterno intenso. Daí deriva focolarinos (as), que são as pessoas que participam ativamente do Movimento dos Focolares. Os focolarinos (as) são formados por categorias, como os (as) solteiros (as), os (as) celibatários (as), os (as) casados (as) e os (as) religiosos (as).

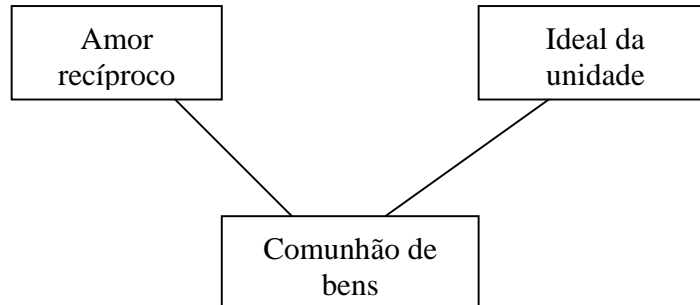
⁴² Segundo Chiara (2002), a cultura do Movimento dos Focolares se originou da comunidade cristã católica, mas a sua visão se abre abrangendo todas as idades, raças, línguas, culturas e credos. É uma nova maneira de viver, em todos os aspectos.

⁴³ Fonte: Serafim (2001)

⁴⁴ De acordo com a literatura, o amor recíproco, o ideal de unidade e a comunhão de bens são pontos fundamentais no movimento focolarino, ou seja, são a base para toda sua organização. Com a idéia de amor recíproco, busca-se a partilha gratuita; o ideal de unidade propõe o coletivo, a reciprocidade, que juntos caracterizam na comunhão de bens.

Figura 1

Três categorias essenciais do movimento dos focolares



Em uma de suas visitas ao Brasil, em 1991, ao sobrevoar a cidade de São Paulo, Chiara percebeu a enorme desigualdade social do país, que se dividia entre a pobreza (concentrada na periferia) e uma alta concentração de renda e desenvolvimento industrial (comparada aos grandes centros industriais no mundo) situados em meio à cidade. Para ela, o contraste social entre poucas pessoas riquíssimas e milhões de pessoas paupérrimas, no coração de um país, não poderia ser mais ignorado. Isso despertou em Chiara a necessidade da criação de alternativas que aproveitassem as potencialidades locais em função de prover ajuda aos problemas sociais. Pretendia, assim, dar um “salto qualitativo” no que se referia à experiência do movimento dos focolares vivida até então. Buscava-se criar algo novo, que passasse da comunhão de bens para a economia de comunhão (SERAFIM, 2001).

Está, assim, dado o primeiro passo para a criação do projeto de economia de comunhão na liberdade, ou apenas economia de comunhão, proposto pelo movimento dos focolares, dirigido por Chiara Lubich e lançado no Brasil, em âmbito mundial, no ano de 1991.

2.3.2 Proposta

O projeto de economia de comunhão propõe uma nova forma de gestão para as empresas inseridas no sistema capitalista⁴⁵. Sua proposta é oferecer, mesmo que em forma embrionária, uma resposta ao drama da extrema pobreza da população, que está privada dos direitos humanos mais fundamentais. Com a EdC⁴⁶, pretende-se buscar a expansão econômica baseada no “empenho em crescer junto” e não na luta para prevalecer. Constitui-se em um esforço de integração entre a gestão de empresas e os princípios contidos em uma base religiosa para transformar o modelo econômico dominante, considerado excludente e socialmente injusto. Não se confunde, portanto, com um simples caso de filantropia ou de participação nos lucros (GONÇALVES E LEITÃO, 2001).

O movimento opera também no sentido de estimular a passagem da economia e da sociedade, de uma cultura consumista do “ter” à “cultura do dar⁴⁷”, a qual, junto aos lucros, produz a liberdade do homem e a sua plena realização (COSTA, 1998; FERRUCCI, 1998). Todavia, Araújo (1998a) ressalta e ao mesmo tempo alerta que não se trata apenas de colocar em comum moeda corrente para atingir os fins propostos, mas de criar empregos, investir os lucros das empresas em projetos de expansão, fornecer equipamentos ou serviços, colocar em comum a experiência adquirida e a capacidade gerencial. No movimento, entende-se que a partilha não é apenas de bens materiais, mas também de propósitos, de tempo e de capacidades (QUARTANA, 1992).

⁴⁵ No decorrer do trabalho, já foram feitas menções acerca do capitalismo; contudo este sistema é algo que não pode ser resumido em poucas linhas, pois envolve várias questões. O que se pretende, aqui, é esclarecer um pouco o seu conceito. Segundo Loucks e Whitney (1981, p: 26), é um sistema em que as pessoas trabalham na ótica individual, mantendo a propriedade dos fatores de produção: “... na definição de capitalismo, é preciso que todos os fatores de produção sejam de propriedade privada e sejam controlados por particulares, e não simplesmente o capital”. Isso facilita ao capitalista a liberdade de usar o capital como bem quiser, pois o controle de toda a posse dos bens está em sua mão.

⁴⁶ Abreviação da palavra Economia de Comunhão.

⁴⁷ Este termo contém um sentido muito forte dentro do movimento; é possível dizer que seja o princípio básico para tudo que aqui é discutido sobre a EdC. Burckart (2002; p.76) salienta que no Movimento dos Focolares, o termo “dar” não assume o significado “dar de presente”, “fazer uma doação”, no sentido de um humanismo assistencial, caritativo ou até paternalista. Antes, o termo “dar” é concebido em antítese à cultura vigente, que se baseia no “ter”, no “possuir”. Enquanto “dar caridosamente” não faz senão consolidar a cultura baseada no “possuir”, constituindo, afinal, uma exceção à regra, o “dar” se coloca no centro de todos os valores e dinamismos sociais mais fundamentais. Araújo (2002: 23), a respeito da cultura do dar, afirma que esta “engloba uma concepção própria da pessoa vista quer na sua essência (o homem nos eu relacionamento como centro e finalidade de toda realidade e atividade), quer em toda uma série de atitudes e comportamentos que caracterizam as relações humanas” e, ainda, que “não se trata de ser generoso, de fazer beneficência nem de praticar filantropia, nem tampouco de abraçar a causa do assistencialismo. Trata-se, antes, de conhecer e viver a dimensão do doar-se e do dom aos outros como essenciais, à substância e a existência da pessoa”.

De acordo com Bruni (1996), na visão da economia de comunhão, o elemento principal, que permite o desenvolvimento da economia, é o relacionamento entre as pessoas. A atividade econômica é vista não como território do interesse próprio, mas como espaço onde as pessoas colocam os próprios talentos e bens em um jogo de reciprocidade, e onde o motor do proveito econômico-pessoal é apenas um dos motores do agir econômico.

A idéia de atividade econômica, que brota da EdC⁴⁸, é a da formação de uma aldeia “com várias dimensões”, pois não é somente a sociedade civil que se baseia na harmonia dos diversos princípios, mas também a atividade econômica, que não deve ser regulada somente em função da “troca de equivalentes⁴⁹”, pois ao fazer economia estes princípios devem ser ativados. O mercado, para poder funcionar, necessita não só de troca instrumental, mas de um pouco de gratuidade, de formas articuladas de redistribuição de renda. Dessa forma, é possível observar que, paralelamente às empresas capitalistas, encontram-se cooperativas, empresas sociais e empresas da EdC. Trata-se de empresas que introduzem no mercado valores de reciprocidade, equidade e cooperação, entre outros, e que reivindicam, através do seu próprio funcionamento, condições para um mercado plural, não visto apenas na visão maximizada em busca da eficiência, mas desenvolvida a partir da prática da sociabilidade e da relacionalidade (BRUNI, 2005).

Tendo a EdC como principal objetivo “fazer da atividade econômica um lugar de encontro no sentido mais profundo do termo, um lugar de comunhão” (Lubich, 2002, p.27), vale ressaltar aqui alguns elementos paradigmáticos, que caracterizam a sua formação, os quais são, conforme Molteni (2002):

- Presença na economia de mercado: é necessário viver a realidade social, institucional e econômica que direciona a vida das pessoas. A criação dos pólos industriais⁵⁰ e sua diversidade nas áreas de atuação são provas disso.

⁴⁸ Abreviação da palavra Economia de Comunhão.

⁴⁹ De acordo com Zamagni (2002) este termo, em nada tem a ver com o princípio de reciprocidade. Ainda chama a atenção sobre a confusão que muitos fazem em relação a definições de alguns outros termos, como reciprocidade e gratuidade, finalidade e método, ação voluntária e ação gratuita, entre outros.

⁵⁰ Local criado para viabilizar a montagem das empresas que participam ou desejam participar da EdC. No decorrer do texto, será mais bem detalhada esta idéia.

- Atenção na mesma proporção, tanto em relação à produção quanto à distribuição da riqueza⁵¹: o projeto pretende, com isso, influir e participar dos dois principais processos da empresa, principalmente no que se relaciona ao processo de produção. Assim, poderá inserir o ideal da EdC em relação aos aspectos internos, tais como o funcionamento das empresas, a relação com clientes e fornecedores, a questão ambiental, a valorização dos operários e a gestão nos momentos de crise.
- Liberdade de participação: a EdC é uma experiência de liberdade, no sentido de autodeterminação e auto-realização. No primeiro caso, o empresário tem autonomia para decidir qual a melhor forma para aderir ao projeto, de acordo com a sua situação familiar, pessoal e empresarial. O segundo se refere à motivação despertada nas pessoas que fazem parte do projeto, à sensação de satisfação e realização que estas testemunham ter.
- Compromissos além dos limites da empresa: o papel do empresário não é apenas dentro da sua empresa; existe um compromisso além dela, que parte do interesse por necessidades da sua realidade mais próxima. Alguns exemplos disso são: atendimento aos mais necessitados, busca por bolsas de estudo a quem precisa ter qualificação para entrar no mercado e incentivo à abertura de novas empresas.

Outro aspecto considerado muito importante, que é a novidade que caracteriza a EdC e a torna peculiar, distinguindo-a até mesmo de outras propostas econômicas, é o fato de sua gestão se basear na distribuição dos lucros em três partes, ou seja, uma parte para a empresa, a ser reinvestido; outra parte para formação de “homens novos”⁵² - ideal do

⁵¹ Refere-se ao que será discutido no próximo parágrafo, onde a EdC propõe a divisão dos lucros em três partes. Trata-se da proposta de um ideal bem radical, porém necessário, segundo os princípios do movimento.

⁵² Termo que faz referência a pessoas formadas e animadas pela solidariedade, capazes de viverem a “cultura do dar ou partilhar”, pessoas que buscam viver com o princípio básico do movimento dos folocares. De acordo com CHIARA (2002), desenvolver estruturas que visem à formação de “homens novos”, que motivem sua vida pela “cultura do dar”, é extremamente importante, pois, segundo ela, sem “homens novos” não se faz uma sociedade nova.

movimento -, que busca a difusão da partilha; e a terceira parte, destinada às pessoas menos favorecidas economicamente, os pobres que freqüentam a comunidade dos focolares. Estas três partes, “um terço, um terço, um terço”, formam, de acordo com Bruni (2005, p.27), o “*slogan*” que deu início e inspirou o projeto.

Pretende-se, assim, encontrar uma alternativa solidária para o futuro da gestão nas empresas, tornando-as mais humanizadas através da valorização dos trabalhadores (CHIARA, 1999). Porém, vale ressaltar que a EdC não apresenta grandes novidades enquanto forma de empresa diferente ou alternativa às que já existem, mas busca transformar as estruturas habituais existentes nas empresas, orientando-as a viver segundo um estilo de vida de comunhão e expressão da “cultura do dar” (BRUNI, 2002).

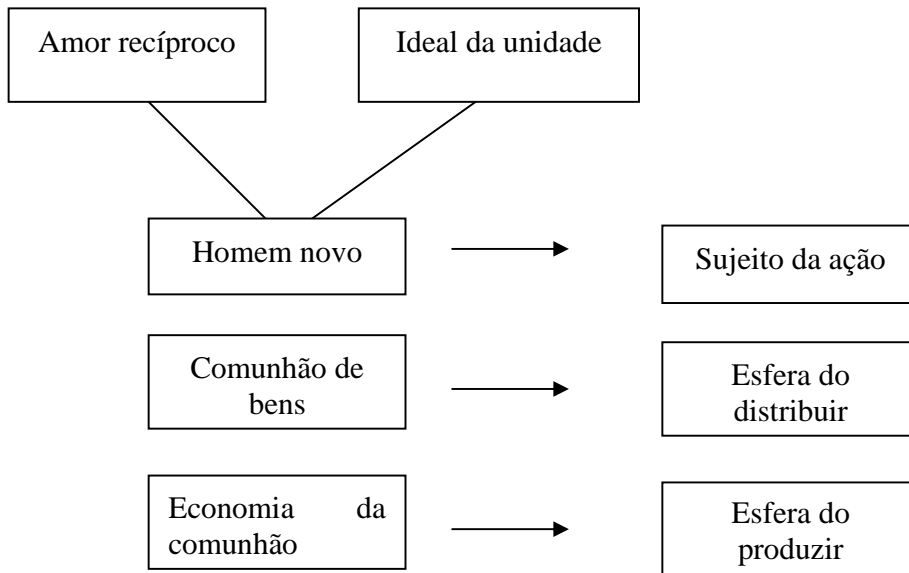
O projeto econômico EdC busca “suscitar um sobressalto de consciência” psicológico e moral. Os próprios destinatários de uma parte dos lucros das empresas assumem um papel “ativo”. O ato de receber adquire um colorido que tem os tons do “dar”. É, de fato, uma contribuição que se oferece, em plena dignidade e fraternidade, ao estímulo e ao funcionamento de um programa que une dois mundos que há muito se ignoravam: economia e solidariedade. Aí nasce a tentativa de descobrir a economia na sua sociabilidade radical, como caminho privilegiado para reacender o social que se apagou e, juntos, construir uma sociedade solidária, mais humana (FERRUCCI, 1998). Há quem a considere como a “hermenêutica das emergências”⁵³ dentro do campo das possibilidades, pois é um agir econômico, que atua dentro do sistema econômico vigente; no entanto, caminha em direção oposta ao que este sistema econômico rege, pois, não limita a responsabilidade empresarial à busca pelo lucro máximo, mas à colocação do homem como começo, meio e fim de todo o processo produtivo (SOUZA et. al, 2005).

Em resumo, é possível verificar na seguinte figura⁵⁴ informações acerca da proposta da EdC, conforme demonstram suas categorias estruturais.

⁵³ De acordo com SANTOS (2002), hermenêutica das emergências pode ser definida como “uma perspectiva que interpreta de uma maneira abrangente a forma como as organizações, movimentos e comunidades resistem à hegemonia do capitalismo, e aderem às alternativas econômicas fundadas em princípios não capitalistas”.

⁵⁴ Fonte: Serafim, 2001.

Figura 2
 Categorias estruturais da economia de comunhão



O número de empresas e atividades da economia de comunhão espalhadas no mundo é, no total, 756⁵⁵. No Brasil, o projeto EdC conta, atualmente, com mais de 100 empresas coligadas e dez empresas inseridas. Na América Latina, aproximadamente 200; na Europa, 300. Um número discreto na América do Norte e na Ásia, especialmente nas Filipinas, e algumas outras na África e na Austrália (BRUNI, 2005). Ainda sob a ótica de desenvolvimento da EdC, é possível observar, nas tabelas⁵⁶ a seguir, um panorama histórico no mundo e como se dividem por continentes, a partir do ano de 1992 até o de 2003.

⁵⁵ Número constatado no ano de 2004.

⁵⁶ Tabela 1: Estatística do desenvolvimento das empresas de EdC no mundo – janeiro de 2004 - Fonte: Escritório Central da EdC/Roma. Tabela 2: Número de empresas por continente. Fonte: Escritório Central da EdC/Roma.

Tabela 1

Estatística do desenvolvimento das empresas de EdC no mundo

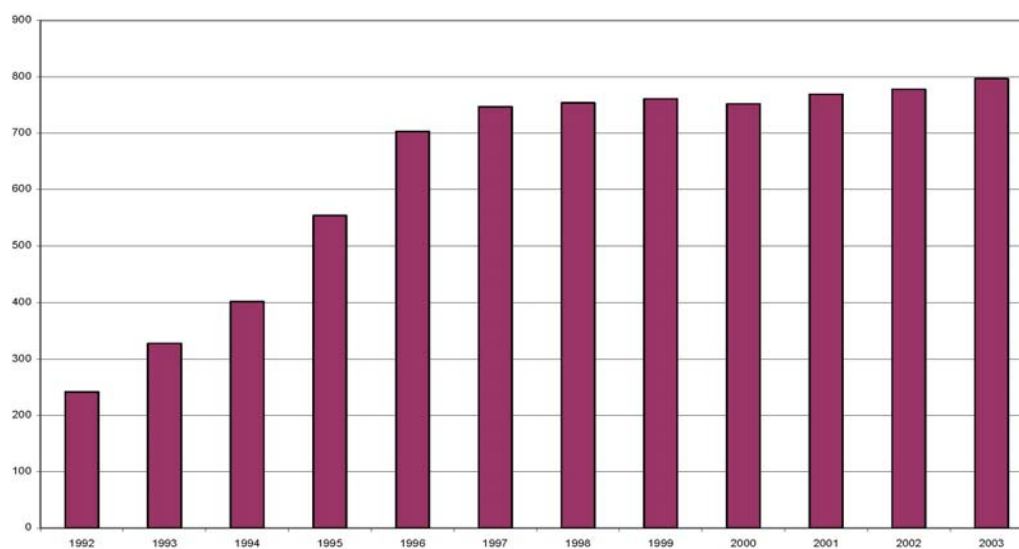


Tabela 2

Número de empresas por continente

Continentes	Ano													
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	
EUROPA	132	161	208	336	430	448	477	478	469	481	486	469	455	
ÁSIA	10	19	23	23	32	37	35	36	38	40	47	42	42	
ÁFRICA		1	2	6	14	11	15	11	13	9	9	9	4	
AMÉRICA	99	144	166	184	220	244	220	221	217	224	230	269	250	
OCEANIA	1	3	3	5	7	7	7	15	15	15	6	8	5	
TOTAL	242	328	402	554	703	747	754	761	752	769	778	797	756	

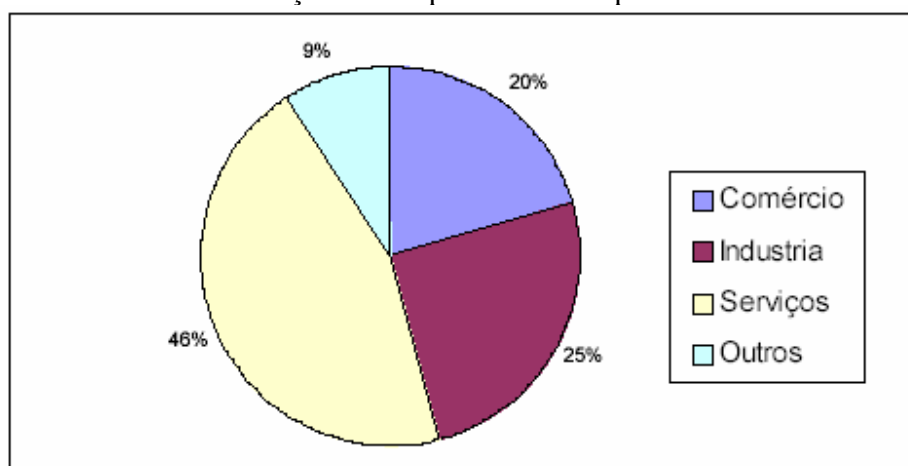
Com isso, verifica-se que a EdC é um fenômeno que merece atenção, principalmente dos meios acadêmicos brasileiros, pois seu crescimento não pode ser ignorado.

Outro dado interessante é que participam hoje desta proposta centenas de empresas de pequeno e médio porte, produtoras de bens e de serviços que, ao conhecerem o projeto, sentiram-se motivadas com a novidade trazida por esse modo original de atuar na economia e que, por isso, decidiram coligar-se.

Em sua grande maioria, as empresas são de pequeno porte e com faturamento em geral não superior a vinte milhões de dólares/ano, atuantes nos vários setores da economia: 46% na área de serviços, 25% na indústria, 20% no comércio e 9% em outros setores, inclusive no financeiro. O gráfico abaixo demonstra a distribuição das empresas, de acordo com cada setor produtivo.

Gráfico 1

Distribuição das empresas de EdC por setores



Fonte: Escritório Central da EdC

Dentro de cada um destes setores a quantidade⁵⁷ das atividades se subdivide da seguinte forma:

⁵⁷ Dados referentes até o ano de 2004, ver Bruni (2005). A tabela com a evolução do número de empresas que aderiram ao movimento EdC já foi apresentada no tópico que contempla a exposição dos motivos da escolha desta pesquisa.

- No Comércio

Alimentação	28
Automóveis	4
Decoração	10
Livros	10
Material de informática	3
Material de saúde	16
Moda	25
Outros	55
Total	151

- Na produção

Agricultura	27
Alimentação	34
Artesanato	3
Construção civil	28
Decoração	16
Indústria gráfica	8
Indústria mecânica	16
Material diverso	27
Moda	14
Plásticos	7
Vídeo	4
Outros	7
Total	191

- Nos Serviços

Advocacia	6
Consultoria	93
Contabilidade	8
Educação	36
Eletricidade	7
Eletrônica	1
Fotografia	3
Imobiliária	3
Informática	21
Manutenção	17
Projetos	18
Restauração	2
Saúde	59
Telefonia	1
Transportes	3
Turismo	19
Outros	92
Total	389

- Em Outros

Outros	25
Total	25

Isso totaliza um número final de 756 empresas atuantes no movimento da EdC. As empresas vinculadas à EdC possuem formas jurídicas diversificadas; atualmente, 2% fazem

parte de Associações, 5% de Cooperativas, 48% são Individuais, 8% Limitada e 37% são Sociedades Anônimas (BRUNI, 2005). A EdC não busca defender uma única forma de organização das atividades produtivas, mas trabalha na tentativa de uma renovação interna nas práticas empresariais, independente de suas modalidades (PINHEIRO, 2000).

O escritório central da EdC, no Brasil, está situado em Vargem Grande Paulista, estado de São Paulo. Nesse local se realiza todo o controle acerca dos processos que envolvem a EdC, e é em Cotia, uma cidade muito próxima ao escritório central, que foi criado o primeiro pólo industrial da EdC no Brasil, denominado de Pólo Spartaco⁵⁸. Mas o que seria este pólo? Com o intuito de viabilizar a EdC e mostrá-la ao “mundo”, em 1994 é criado o Pólo empresarial Spartaco, como forma de propiciar um local para que as empresas pudessem se instalar e partilhar, juntas, essa experiência econômica.

Buscando construir e melhorar cada vez mais o Pólo, foi criada a ESPRI – Empreendimentos, Serviços e Projetos Industriais-, órgão responsável pela condução do pólo, constituído em uma sociedade anônima por ações⁵⁹ (BRUNI, 2005). Atualmente, nele funcionam sete empresas⁶⁰, que são: **AVN** – Embalagens Plásticas Ltda (indústria de embalagens plásticas); **Eco-Ar** – Indústria e Comércio Ltda (indústria e comércio de produtos de limpeza); **La Tunica** – Indústria e Comércio Ltda (indústria de confecção); **Uniben** – Fomento Mercantil Ltda (*factoring* e seguros); **KNE** – Plásticos Indústria e Comércio Ltda (indústria e comércio de rotomoldagens); **Prodiel** – Farmacêutica Ltda (comércio atacadista de medicamentos) e a Espri S.A. – Empreendimentos, Serviços e Projetos Industriais (sociedade anônima de capital fechado). Existem outras três empresas que, pela natureza de seus serviços, não estão instaladas no Pólo, o qual, aliás, ainda tem capacidade para acolher quatro outras empresas, mas que são coligadas a ele, quais sejam:

⁵⁸ Para Leibholz et al. (1995), trata-se de uma total mudança de paradigma, em que as empresas não são consideradas como máquinas, mas como organismos vivos, com funções próprias, diferentes entre si, porém trabalhando em interdependência, em um serviço recíproco.

⁵⁹ Não existem grandes investidores; atualmente, conta com, aproximadamente, cerca de três mil e seiscentos acionistas de todo o Brasil e do exterior. Entre estes, existem donas-de-casa, jovens, enfim, pessoas que não são considerados investidores “clássicos”, mas que acreditam no ideal do projeto. Os recursos operacionais surgem da subscrição das ações, e a parte da infra-estrutura e os galpões construídos são de propriedade dessa sociedade, que tem como dirigente um Conselho Administrativo, representado por pessoas de várias partes do Brasil (BRUNI, 2005).

⁶⁰ Ao todo, cerca de 130 pessoas trabalham nessas sete empresas do Pólo Spartaco.

Policlínica Ágape (serviços médicos, diagnóstico por imagem, laboratório de análises clínicas e fisioterapia); **Escola Aurora** (educação infantil, ensino fundamental e médio) e **Comunione Auditoria Contábil** (serviços contábeis e de auditoria).

O Pólo Spartaco é referência mundial para a EdC. É visitado por diversos empresários, pesquisadores e estudantes, realizando, assim, “sua missão de levar esperança de uma economia nova e de ser ‘farol’ para o mundo” (BRUNI, 2005, p.161).

Quartana (1992), contudo, salienta que o projeto só se realizará à medida que o espírito de partilha na livre consciência de cada um amadurecer. É notório que implementar a proposta no interior do sistema econômico vigente significa ir na direção contrária àquilo que é considerado como viga mestra do comportamento econômico. Todavia, ir contra a corrente é evitar toda a evasão fiscal ou previdenciária, todo suborno, toda produção de baixa qualidade, todo conflito implacável com a concorrência (ARAÚJO, 1998a).

Todavia, conforme se pôde observar, a EdC transpõe a dicotomia entre o puramente econômico e o puramente social. Verifica-se que não é uma empresa econômica em busca de fazer algum trabalho social tampouco uma organização sem fins lucrativos que cuida apenas do social. Na EdC, as empresas são os dois casos ao mesmo tempo (BRUNI, 2005). Sendo assim, propor um estudo que procure entender que sentido as pessoas (empresários e funcionários), trabalhadores de empresas da EdC, atribuem ao seu trabalho, é algo novo, diante de tudo que já foi proposto até o momento.

2.3.3 Pesquisas Acadêmicas

Considerando o aspecto acadêmico, a proposta de economia de comunhão é algo que surgiu como prática e que, aos poucos, está sendo fundamentado e construído na teoria. Já é possível, porém, perceber inúmeros trabalhos acadêmicos que buscam entender a forma como esta proposta se organiza e age no meio econômico e social. Seguem, assim, algumas pesquisas realizadas sobre este tema.

Considerando a EdC como uma proposta de superação dos problemas sócio-econômicos vigentes no mundo, a partir da implantação de uma cultura da partilha entre as pessoas e também como uma orientação para a mudança de atitude, Lima (1999) buscou, em sua pesquisa, investigar a possibilidade do projeto trazer realização entre as pessoas, não somente baseadas na acumulação de riquezas, mas em busca do estabelecimento de relacionamentos éticos, que contribuam para manter a integridade do ser humano.

Nessa proposta, segundo a autora, o homem é visto como peça central da atividade econômica através, da qual a produção se realiza, o que se contrapõe à Teoria dos Custos de Transação e à visão utilitarista atuantes na presente economia. Portanto, sua discussão, nesta pesquisa, dá-se em torno dos valores éticos e econômicos baseados em empresas de economia de comunhão.

Lima (1999) coloca que as empresas de EdC que agem segundo seus valores éticos e fundamentados na Doutrina Social da Igreja conseguem desenvolver redução dos custos das suas transações internas e externas. Todavia, a autora ressalta a necessidade de um estudo mais profundo acerca dos modelos de análise destas vertentes econômicas, considerando o fato de o projeto ainda ser uma “perspectiva em construção”; porém, salienta não poder mais ele ser considerado utópico, mas sim visto como uma realidade.

Ainda em relação aos aspectos que envolvem o desenvolvimento econômico, um outro estudo aborda a questão do desenvolvimento sustentável e a contribuição da economia de comunhão neste aspecto. Franco (2005) desenvolveu uma pesquisa que chama a atenção para as dificuldades e desafios inerentes à implementação do desenvolvimento sustentável, em função da alta produtividade e consumo dos países industrializados, os quais não levam em consideração o meio ambiente, sua preservação e, ainda, as disparidades sociais, o que conduz a sérios problemas para o futuro, no que tange a estes aspectos.

Diante disso, de acordo com o autor, é na Economia de Comunhão que, de forma ainda incipiente, considerando toda a complexidade dos problemas apontados, mas

tangível, podem ser buscadas alternativas que contribuam para a obtenção de resultados, já que o projeto de Economia de Comunhão procura, justamente, uma sociedade equilibrada, preocupada com aspectos ambientais e sociais. Sendo assim, Franco (2005) assinala que, sem a pretensão de ser uma “panacéia”, que resolve todos os problemas, o projeto tende a trazer uma contribuição eficiente para o alcance dos objetivos propostos para o desenvolvimento.

A questão do desenvolvimento sustentável, atrelada ao projeto de Economia de Comunhão, ainda é estudada por mais dois autores. Para Fandiño et. al (2004), considerar os aspectos humanos na gestão das organizações é fundamental para a obtenção de um desenvolvimento sustentável e ético. Para tanto, o autor propõe uma análise comparativa entre os conceitos da gestão do conhecimento, que prioriza aspectos voltados ao gerenciamento, aprendizado, entre vários outros, e as práticas administrativas utilizadas por uma empresa participante do projeto de economia de comunhão. A partir daí, pôde concluir que a postura ética na gestão do conhecimento da empresa é parte integrante da estratégia de negócio da mesma, e também geradora de credibilidade, propiciando assim aos indivíduos que atuam nestas organizações, condições para desenvolver suas competências e conhecimentos.

O segundo autor traz um estudo sobre a responsabilidade social e a economia de comunhão como meio de construção do desenvolvimento sustentável. Ou seja, segundo Dallabrida (2005), a construção do desenvolvimento sustentável é um desafio que requer parceria entre todas as formas de gestão. Assim, em busca da verificação de suas hipóteses, o autor realiza um estudo apoiado em duas empresas: uma baseada na gestão de responsabilidade social e empresarial e a outra vinculada ao projeto de economia de comunhão. Suas conclusões levam a respeitáveis considerações sobre o tema proposto, segundo as quais, de acordo com o autor, essas duas formas de gestão apresentam experiências concretas para uma racionalidade econômica mais equilibrada.

Adentrando agora em aspectos mais direcionados ao relacionamento pessoal, no que tange à economia de comunhão, é possível verificar uma preocupação com as relações

interpessoais vividas dentro das empresas. O relacionamento interpessoal é algo inerente a toda organização e pode ser considerado como um dos aspectos mais importantes para o bem-estar pessoal (BISPO, 2004). Contudo, tal fato não é verdadeiramente valorizado por boa parte dos empresários, que enfatizam mais os aspectos financeiros e econômicos das empresas. Algumas delas, porém, começam a entender e destacar a importância da valorização dos funcionários, pois os vêem como peça-chave para a obtenção dos objetivos; são elas participantes da proposta de economia de comunhão.

Diante disso, Bispo (2004) desenvolve um trabalho no qual busca identificar a forma como o relacionamento interpessoal se realiza dentro destas empresas. Suas conclusões levam a entender que nas empresas de economia de comunhão tais relações ocorrem de forma mais humana; os sentimentos, tão difundidos pelo projeto, como a solidariedade, a amizade e a confiança são realmente praticados pelos membros. O trabalho em grupo é mais incitado pelos empresários, que verificam nesse relacionamento a forma de obtenção de sucesso no mercado e ainda de divulgação da postura ética na qual se apóiam.

Uma outra pesquisa realizada por Bispo (2005), também em empresas de economia de comunhão, analisou a qualidade de vida no trabalho existente neste tipo de empresa, considerando aspectos relacionados à organização do trabalho e aos estilos de direção. Segundo a autora, foi possível identificar, de acordo com os aspectos já mencionados, a inferência da qualidade de vida no trabalho, para os funcionários, bem como que os valores propostos pela economia de comunhão são aplicados pelos dirigentes das empresas em questão.

A respeito dos estudos relacionados exclusivamente aos empresários e dirigentes das empresas de economia de comunhão, Gonçalves (2002) traz uma discussão acerca do tema, ou seja, procura fazer uma análise do modo de ser do empresário que trabalha em empresas de economia de comunhão. Observa-se que as experiências relatadas por eles são bem sucedidas, pois tentam fazer ser a empresa mais humanizada e criar uma relação recíproca de doação. Sendo assim, de acordo com a autora, é possível sobreviver em uma

economia de mercado utilizando os valores da economia de comunhão, desde que o empresário tenha este ideal de valor compartilhado.

Em estudo diverso, Gonçalves (2005) aborda a experiência de oito empresários pioneiros que aderiram, no período de 1991 a 2001, à proposta de economia de comunhão. O foco central dessa pesquisa baseou-se na metodologia, na qual a autora se utilizou do método do diálogo, o qual favoreceu o reconhecimento do problema existente na experiência dos pioneiros e ainda corroborou para a aprendizagem organizacional das empresas a partir da teoria da tradução. Proporcionou, também, a verificação de que a prática da economia de comunhão é necessária, mas que ainda não pode ser considerada como modo de produção substitutivo do capitalismo.

Diante deste contexto, é possível perceber que o projeto de economia de comunhão existe e começa a ser reconhecido pela academia, o que valida a intenção deste estudo.

2.3.4 Valores religiosos no trabalho

A temática que envolve os valores religiosos dentro das organizações não é o foco principal deste estudo; contudo, tendo em vista o embasamento da proposta de economia de comunhão e os valores por ela ressaltados, faz-se necessário ressaltar alguns pontos discutidos na literatura sobre espiritualidade dentro das empresas.

È possível observar, dentro do contexto acadêmico, crescente interesse em assuntos relacionados à espiritualidade nas organizações. Entre eles, alguns destaques, como Lubich (2002), Martelli (1995) e Pauchant (2002; 2003). Estudos demonstraram que aproximadamente noventa por cento de administradores e altos executivos de várias organizações americanas têm uma visão positiva em relação à espiritualidade e são a favor de integrá-la nas atividades diária do trabalho (PAUCHANT, 2002; MITROFF, 2002).

Lubich (2002) salienta que a espiritualidade é um atributo que faz parte da essência do ser humano, ou, ainda, que “A espiritualidade a ele subjacente tem uma validade global, isto é, encontra formas de realização e de concretização em culturas, crenças e situações sociais muito diferentes entre si” (BURCKART; 2002, p. 74).

Observou-se certa preocupação por parte de algumas empresas americanas, relacionadas à espiritualidade e também a questões éticas, o que pode ser constatado em empresas voltadas estritamente à obtenção de valores econômicos e também em outras, preocupadas mais com a promoção dos valores éticos e espirituais.

Sendo assim, Mitroff (2002) realizou um estudo com empresas americanas indicadas pela revista “*fortune*”, na qual a amostra era composta pelos CEOs destas empresas. Procurou-se conhecer vários aspectos dos entrevistados, entre eles: qual era o significado e o objetivo seus trabalhos nas empresas; se tinham medo de perder o emprego; em que as suas atividades contribuía para suas vidas; explorar se acreditavam em algo divino ou em um poder maior e também verificar a importância de falar-se sobre espiritualidade.

Diante disso, a pesquisa chegou a alguns resultados, dos quais se verificou o seguinte: dos duzentos e trinta executivos entrevistados, quase que a totalidade dos gerentes foi a favor de integrar a espiritualidade ao trabalho e desenvolveram uma visão positiva em relação a ela. Os gerentes e diretores acreditavam que, para resolver problemas relacionados a valores e ética na parte de gerenciamento dentro do ambiente de trabalho, seria preciso ter e viver essa espiritualidade. Identificou-se, ainda, a necessidade de modelos e instrumentos que facilitem a integração dos valores religiosos dentro da organização. Todos afirmaram querer viver uma vida mais sistêmica, sem fragmentação, pois percebiam que a vida estava dividida.

Assim, a espiritualidade é essencial, pois existe um poder maior e há um significado para tudo, e o mundo do trabalho deve ter significado e sentido, que, segundo eles, só será possível com a espiritualidade. Contudo, uma empresa que preze a espiritualidade não

surge de uma hora para outra; ela passa por crises e deve tentar vencê-las como forma de sustentar-se.

Dessa forma, é possível perceber uma preocupação, por parte dos pesquisadores, a respeito da questão explanada, a qual está fortemente presente em algumas organizações. Vale ressaltar que as empresas de economia de comunhão têm seu fundamento baseado no que Lubich (1999) denomina de “espiritualidade da unidade” e “experiência de comunhão”. Portanto, ao considerar aspectos peculiares que envolvem a gestão das organizações que atuam sob a luz da proposta da economia de comunhão, busca-se entender, nesta pesquisa, se a espiritualidade causa algum impacto em relação ao sentido do trabalho desenvolvido pelas pessoas que trabalham em empresas de EdC.

Todavia, para chegar aos objetivos propostos nesta dissertação, requer-se uma abordagem metodológica que se ajuste ao que se pretende buscar com a pesquisa. Sendo assim, terá início, a seguir, o capítulo a discutir os procedimentos metodológicos.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Fundamento dos procedimentos metodológicos

De acordo com Creswell (2003), as reivindicações pelos métodos aplicados na busca de conhecimento poderiam ser chamadas de paradigmas, suposições filosóficas ou amplamente, como concebido por ele, de metodologia de pesquisa. Sendo assim, segue-se agora uma breve discussão sobre os procedimentos metodológicos utilizados nesta pesquisa.

Creswell (2003) salienta que estes paradigmas são envolvidos por questões subjacentes que devem ser consideradas em uma proposta de pesquisa e que são apresentadas a seguir:

- Qual a epistemologia: teorias de conhecimento implícitas na perspectiva teórica, isto é, informar o tipo de pesquisa (objetivista, subjetivista);
- Qual a perspectiva teórica: posição filosófica, conteúdo por trás da metodologia em questão (positivista, pós-positivista, interpretativo, teórico-crítica, etc.);
- Qual a metodologia: estratégias de planos de ação que liguem os métodos aos resultados, governos ou escolhas e uso dos métodos (pesquisas experimentais, “*survey*”, etnografia, estudo de caso, etc.);
- Qual o método: técnicas e procedimentos, o que é proposto usar (questionários, entrevistas, “*focus group*”, etc.).

Ainda sob este aspecto, Creswell (2003) identifica quatro paradigmas⁶¹, que merecem ser ressaltados: o pós-positivismo, o construcionista, o ativista/participativo e o pragmatista. Já para Gephart (2004), as tradições de pesquisa científica podem ser agrupadas em três grandes correntes: o positivismo e pós-positivismo; a pesquisa interpretacionista e a crítica pós-modernista. Um outro enquadramento proposto sobre paradigmas científicos é o de Guba e Lincoln (1994), que coloca o positivismo, o pós-positivismo, a teoria crítica e o construtivismo como os principais paradigmas, à luz dos quais se faz a ciência.

Com base em tais colocações e confrontando-se o que pressupõe cada paradigma com o que foi abordado na pesquisa, pode-se assumir que a postura epistemológica adotada no estudo foi de caráter interpretativista. Tal postura é adotada em função de a pesquisa em desenvolvimento envolver uma perspectiva teórica subjetivista, com metodologia apoiada em um estudo que envolve dois casos e se utiliza da entrevista como processo para a coleta de dados.

“O interpretativismo é uma postura epistemológica que busca discutir formas de investigação humana, baseado nas experiências vivenciadas de cada ser humano. Isto pode ser percebido a partir do envolvimento proposto com as experiências diárias, um forte desejo em compreender os significados, e testemunhos dos atores sobre algo específico. São os próprios atores quem constroem, socialmente falando, seu objeto de investigação. Os interpretativistas discutem a singularidade da

⁶¹ Pós-positivismo: determinístico; reducionista; observação e medição empírica; verificação de teorias. Construcionismo: compreensão; significados múltiplos participam; construção social e histórica; geração de teoria. Ativista/ participativo: pretende elucidação (*empowerment*) e mudança; colaborativo. Pragmatista: consequência das ações; focado no problema; pluralista; voltado para a prática no mundo real

questão humana, e o termo está ligado à sensibilidade. Eles apóiam que a ciência mental ou ciência cultural, é diferente em relação à ciência natural. Para eles, o objetivo das ciências naturais é a explicação científica, enquanto o objetivo das ciências mentais é buscar entender o significado dos fenômenos sociais. Eles focam a interpretação subjetiva e buscam delinear um caminho entre o objeto da investigação e o investigador, criando um paradoxo, no sentido de como desenvolver uma ciência interpretativa objetiva a partir de uma experiência humana subjetiva”. (SCHWANDT, 1994)

No posicionamento epistemológico subjetivista, o interpretacionismo engloba o construcionismo, ou está intimamente ligado a ele. Ambos, porém, apresentam aspectos peculiares⁶². Já em relação ao positivismo, o interpretativismo apresenta uma postura totalmente contrária (GRAY, 2004). Dentro do contexto interpretativo, Gray (2004) apresenta cinco exemplos de pesquisa, que são: interacionismo simbólico, fenomenologia, realismo, hermenêutica e pesquisa naturalista.

Portanto, ao considerar que o objetivo proposto nesta pesquisa é o de analisar qual o sentido que empresários e funcionários das empresas inseridas na proposta de economia de comunhão atribuem ao seu trabalho, justifica-se a utilização de uma abordagem epistemológica interpretacionista, tendo em vista que esta sustenta, epistemologicamente, a busca que se pretende realizar acerca do entendimento sobre o significado dos fenômenos sociais que envolvem as empresas de EdC e, ainda, sobre a verificação dos testemunhos e

⁶² Ver SCHWANDT, 1994.

experiências que os atores têm a passar sobre o trabalho que realizam, propiciando, assim, condições para analisar qual o sentido do trabalho.

3.2 Procedimento de coleta e análise de dados

Procurou-se desenvolver, neste trabalho, um estudo de dois casos de empresas que trabalham de acordo com a proposta de EdC. Segundo Creswell (2003), o estudo de caso envolve uma descrição detalhada dos indivíduos seguida da análise de seus dados, seja por tema, seja por assunto. Neste sentido, para esta pesquisa foram entrevistadas vinte pessoas de cada organização.

Para isso, utilizou-se como técnica de coleta de dados entrevistas semi-estruturadas, realizadas a partir de um roteiro⁶³ que se encontra no Apêndice. Tal técnica teve como objetivo construir conhecimento a respeito dos aspectos relacionados ao sentido do trabalho nas empresas pesquisadas (Dencker & Via, 2001), onde foi explorada a atividade realizada pelos indivíduos e coletadas as informações de forma detalhada (STAKE, 1994).

A entrevista de acordo com Goode e Hant (1969) consiste no desenvolvimento de precisão, focalização, fidedignidade e validade de certo ato social, como a conversação. Para Minayo (2000), a entrevista, como fonte de informação, fornece dados primários e secundários, referentes a fatos, opiniões, maneiras de atuar, conduta e razões, conscientes ou inconscientes.

Para Gray (2004), há um número de situações nas quais a entrevista é a técnica de pesquisa mais lógica. Se o objetivo da pesquisa for largamente exploratório e envolver o exame de sentimentos ou atitudes, então a entrevista deve ser a melhor abordagem. O uso

⁶³ Para esta pesquisa foram elaborados dois tipos de roteiros: um direcionado aos funcionários e gerentes e o outro para os empresários. Ambos estão apresentados, conforme já mencionado no apêndice desta dissertação.

de entrevistas semi-estruturadas também permite ao pesquisador comprovar respostas com mais detalhes, em decorrência da possibilidade de ser o entrevistado questionado para clarear o que disse.

Essencialmente, a entrevista é usada quando há necessidade de alcançar dados altamente personalizados, quando oportunidades devem ser comprovadas, para propiciar uma boa taxa de retorno, e quando os entrevistados não têm domínio sobre algum conhecimento de cunho educacional (escolaridade). Sendo assim, a coleta do material de pesquisa ocorreu com entrevistas em profundidade semi-estruturadas, pois, conforme Fontana e Frey (1994), tal técnica se adequa ao entendimento dos significados que os entrevistados atribuem a determinado fenômeno.

A análise utilizada para desvendar os sentidos produzidos por proprietários e funcionários das empresas de economia de comunhão foi a análise de conteúdo. Segundo Bardin (1979, p. 38), a análise de conteúdo é um “conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utilizam procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens”. A organização da análise dos dados, segundo esta autora, segue os seguintes pólos: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados, somados à inferência e à interpretação.

Ainda com base nas idéias de Bardin (1979), utilizou-se, nesta pesquisa, o procedimento de análise através do processo de categorização, ou seja, a criação de categorias que, de acordo com a autora, são classes reunidoras de um grupo de elementos selecionados por características comuns, sob um título genérico. Existem duas formas diferentes através das quais se organiza este processo:

- Obtém-se o sistema de categorias, primeiramente, e a partir daí os elementos que vão surgindo são divididos, da melhor forma possível;

- O sistema de categorias não é fornecido, sendo resultante da classificação analógica e progressiva dos elementos.

Isso posto, os dados devem ser trabalhados exaustivamente para a criação das categorias, de forma a incluir todas as respostas obtidas. Todas as colocações expostas foram fielmente seguidas neste trabalho.

A partir das questões apontadas na literatura sobre os sentidos do trabalho, o roteiro das entrevistas foi constituído com três tópicos, que foram:

- Trabalho;
- Sentido do trabalho;
- Valores religiosos no trabalho.

Dentro destes tópicos foram criados subtópicos para os repertórios, que a partir da leitura sistemática das entrevistas favoreceram à criação de algumas categorias que podem ser apresentadas da seguinte forma:

Repertório	Categorias
Trabalho é uma	Realização pessoal
	Realização profissional
	Sobrevivência
	Obrigação
Eu trabalho por	Sentimento de prazer, utilidade e realização
	Necessidade financeira e sustento da família
	Retorno financeiro e gosto pelo trabalho
O que o (a) levou a	Crescimento e autonomia

trabalhar nesta empresa foi	profissional
	Desemprego e vaga disponível
	Filosofia da empresa e do dono
	Indicação de alguém
Um trabalho que faz sentido é aquele	Envolva sentimentos
	Não seja realizado por obrigação
	Seja direcionado, com objetivo e resultado
	Você realiza
	Tenha respaldo da empresa
Um trabalho sem sentido é aquele	Sem importância, sem objetivo
	Sem emoção, que não agregue valor e seja realizado por obrigação
	Sem comprometimento
	Que visa apenas à remuneração

3.3 Objeto de estudo

Foram escolhidas como objeto de estudo, duas empresas de médio porte situadas no estado de São Paulo e que participam do projeto de economia de comunhão. Os proprietários autorizaram que os nomes das empresas fossem citados.

Uma das empresas pesquisadas foi a ALMAM Indústria e Comércio Ltda, localizada na cidade de Santo André, no estado de São Paulo, e que atua na área de prestação de serviços de manutenção e montagens industriais. Atualmente, cerca de 160 funcionários, diretos e indiretos, completam seu quadro de funcionários. Participa da proposta de economia de comunhão desde sua criação, no ano de 1991.

A outra empresa objeto de estudo deste trabalho foi a FEMAQ – Fundação, Engenharia e Máquinas S.A., localizada na cidade de Piracicaba, no estado de São Paulo. Atua na área de fundição de peças e é considerada a líder nacional na produção de peças de grande porte, produzindo até 30 toneladas para indústrias da área automobilística (Benites, 2001b). Atualmente, cerca de 87 funcionários diretos completam o seu quadro. Também aderiu ao projeto de economia de comunhão desde sua criação.

3.4 Caracterização da amostra

Foram entrevistadas, no total, 40 pessoas, cujas características, em relação à idade, gênero, grau de formação educacional e função na empresa são apresentadas nos quadros abaixo.

Quadro 2: Características das pessoas que trabalham na Empresa ALMAM

Entrevistado	Idade	Gênero	Nível de formação educacional	Função na empresa
1A	49	Masculino	Pós-Graduação	Proprietário
2A	48	Masculino	Segundo Grau	Representante comercial
3A	42	Masculino	Segundo Grau	Área de vendas
4A	41	Feminino	Superior	Área financeira
5A	29	Masculino	Primeiro Grau	Almoxarifado
6A	35	Feminino	Primeiro Grau	Serviço de limpeza
7A	44	Masculino	Primeiro Grau	Soldador
8A	35	Feminino	Pós-Graduação	Área administrativa
9A	44	Masculino	Segundo Grau	Operador de fábrica
10A	58	Masculino	Segundo Grau	Parte Orçamentária
11A	35	Feminino	Superior	Gerente
12A	19	Masculino	Cursando Superior	Estagiário
13A	18	Feminino	Segundo Grau	Recursos Humanos
14A	40	Masculino	Superior	Ferramenteiro
15A	41	Masculino	Superior	Área comercial
16A	63	Masculino	Segundo Grau	Gerente
17A	40	Masculino	Primeiro Grau	Caldeireiro
18A	49	Masculino	Primeiro Grau	Caldeireiro
19A	40	Masculino	Primeiro Grau	Oficial de serralheiro
20A	24	Masculino	Cursando Superior	Frota de manutenção

Quadro 3: Características das pessoas que trabalham na Empresa FEMAQ

Entrevistado	Idade	Gênero	Nível de formação educacional	Função na empresa
1B	61	Masculino	Graduação	Proprietário
2B	26	Feminino	Pós-graduação	Analista do departamento pessoal
3B	24	Masculino	Segundo Grau	Operador de Máquinas
4B	34	Masculino	Superior	Analista de vendas
5B	24	Feminino	Superior	Secretaria
6B	53	Masculino	Primário	Forneiro
7B	33	Masculino	Segundo Grau	Fabricação de peças
8B	37	Masculino	Segundo Grau	Área de compras
9B	34	Masculino	Primeiro Grau	Rebarbador de peças
10B	23	Masculino	Cursando Superior	Modelador de peças
11B	24	Masculino	Segundo Grau	Soldador
12B	49	Masculino	Primeiro Grau	Soldador
13B	25	Feminino	Pós-Graduação	Departamento Financeiro
14B	28	Masculino	Superior	Documentação
15B	51	Masculino	Superior	Diretor
16B	36	Masculino	Primário	Forneiro
17B	45	Masculino	Cursando Superior	Coordenador de Recursos Humanos
18B	41	Masculino	Primeiro Grau	Rebarbador de peças
19B	26	Masculino	Segundo Grau	Inspeção de peças
20B	41	Masculino	Segundo Grau	Operador de Máquinas

Das quarenta pessoas entrevistadas, vinte faziam parte da empresa ALMAM e as outras vinte pertenciam ao grupo da FEMAQ. Destas vinte pessoas pertencentes a cada empresa, dezanove faziam parte do quadro de funcionários, sendo que uma delas ocupava o cargo de diretor ou gerente da empresa e uma era o próprio dono da organização. A escolha das pessoas a serem entrevistadas ocorreu de forma aleatória, porém realizada de maneira a atingir todas as funções existentes dentro das empresas, ou seja, desde a área operacional até a diretoria.

4 RESULTADO DAS ENTREVISTAS

Este quarto capítulo traz a apresentação dos resultados da análise de conteúdo das entrevistas realizadas com as 40 pessoas que fizeram parte da amostra. A organização do capítulo está baseada nos três temas que integrantes do roteiro das entrevistas. No primeiro tópico, apresentamos as respostas dadas pelos entrevistados à questão do trabalho no sentido próprio da palavra, analisado em um contexto geral. Buscou-se, nesse tópico, explorar que idéia os entrevistados têm a respeito da palavra trabalho, entender porque trabalham, saber quais os motivos que os levaram a trabalhar e conhecer o relacionamento do trabalho com a vida de cada um.

O segundo tópico traz resultados da análise das entrevistas que dizem respeito ao tema sentido do trabalho. Por meio dele, tentou-se identificar, dentro da amostra escolhida, o que é um trabalho que tenha sentido e, em contrapartida, conhecer, através dos entrevistados, o que é um trabalho sem sentido para quem o realiza.

O capítulo termina com a apresentação dos resultados do terceiro tópico, o qual se relaciona com os valores religiosos presentes na organização. Considerando-se a peculiaridade da proposta de economia de comunhão na qual as empresas escolhidas fazem parte, conforme já apresentado no capítulo 2, esse tópico teve como objetivo analisar a relação dos valores religiosos constantes na empresa com os entrevistados, verificar de que forma tal temática é vista por eles e se influencia no sentido do trabalho que eles realizam.

Conforme mencionado no capítulo anterior, foram realizadas entrevistas com funcionários, gerentes e os proprietários das empresas, sendo que para estes utilizou-se um roteiro de entrevista com algumas diferenças, que serão apresentadas no momento da discussão dos resultados dos proprietários. Sendo assim, faz se necessário colocar a análise de conteúdo das entrevistas desmembrando os resultados identificados entre os funcionários e gerentes dos resultados dos proprietários.

Serão apresentados primeiramente os resultados das análises dos funcionários e gerentes considerando os três temas abordados, e a seguir os resultados obtidos com a amostra dos proprietários seguindo a mesma seqüência.

4.1 O que nos dizem os funcionários e gerentes

Neste primeiro tópico, serão apresentados os resultados das entrevistas dos funcionários e gerentes acerca da temática trabalho. O estudo da análise de conteúdo descreve de que forma o trabalho é definido pelos entrevistados, o porquê e quais os motivos que os levam a trabalhar e, por fim, explora qual a importância do trabalho em suas vidas, ou seja, qual a inferência, nesta, daquele.

4.1.1 Sobre o trabalho

Quando se questiona o que é trabalho, um leque de respostas surge; contudo, verificam-se fortemente depoimentos que entendem o trabalho como algo que proporcione realização pessoal, profissional e retorno financeiro para subsistência própria e da família.

“O trabalho é tudo, é dignidade, o homem sem trabalho não tem dignidade, não tem como comprar nada, não tem como levar sua família para frente” (18B).

“Trabalhar é um objetivo, eu gosto de trabalhar, eu gosto do que eu faço lá dentro, só que além de trabalhar ser um gosto é o meio de sustentar a família” (4B).

Para a maior parte dos entrevistados, ou seja, vinte e cinco pessoas, a questão relacionada aos valores pessoais, como satisfação e realização, é forte, embora o retorno financeiro seja fundamental, pois, segundo eles, é o único meio de sobrevivência possível.

“O trabalho é uma coisa que eu preciso ter realização e também uma renda para eu poder me sustentar” (6B).

“Para mim o trabalho é tudo, é através dele que eu consigo ter dignidade, ter as coisas, levar dinheiro para casa, ter dinheiro é fundamental” (10A).

“Trabalho é o meu ganha pão” (15A).

Vale ressaltar, também, outras características levantadas acerca da visão do que é trabalho, tais como: o trabalho é visto como uma obrigação, um meio de independência, uma forma de aprendizagem e crescimento e um sentimento de utilidade, ou seja, a pessoa vê o seu trabalho como forma de contribuição para alguma coisa que considera útil. O que também se pode observar sobre a concepção do trabalho é que não houve divergência em relação às respostas dos gerentes e dos funcionários, sendo adotada por ambos a idéia de realização pessoal ou profissional atrelada ao retorno material.

Porque e quais os motivos para trabalhar

A partir do que foi analisado sobre as definições relacionadas à palavra trabalho, alguns outros aspectos foram levantados ainda dentro deste contexto. Sendo eles, as

respostas ligadas à questão do porque os entrevistados trabalham e quais motivos os levaram a trabalhar nestas empresas.

A primeira questão colocada aos entrevistados, trouxe resultados que se referiam ao fato do porque eles trabalham. Quando questionados sobre isto, foi possível identificar alguma igualdade, em relação às respostas desta questão e as respostas sobre o que é trabalho. As pessoas vêm no trabalho além de um meio de sobrevivência e realização, um sentimento de dignidade.

“Primeiramente porque é a realização e segundo porque é preciso o trabalho, temos objetivos a alcançar e só ganhando dinheiro se consegue atingir esses objetivos e pra ganhar o dinheiro tem que trabalhar” (5B).

“Porque faz bem para pessoa trabalhar” (6A).

“Eu trabalho porque eu preciso, porque eu tenho a minha família pra cuidar e se não trabalhar não tem jeito” (8A).

Contudo, foi possível observar outros aspectos, que conduziram à identificação de duas fortes vertentes. Uma delas é de cunho social, na qual os relatos remetem às questões que envolvem valores e necessidade humana como respostas a por que trabalhar.

“Uma pra sobreviver e outra porque está na minha índole que eu quero não consigo ficar parado” (20B).

“Primeiro para o sustento, pra realização é uma somatória é uma coisa em cadeia eu acho que a primeira coisa que a pessoa trabalha é pra realização” (15B).

“Porque precisa e porque é um meio de se sustentar” (7B).

“Justamente pra ir em busca das minhas realizações” (8B).

A outra vertente é de cunho pessoal. De acordo com as análises, observou-se que vinte entrevistados relataram que trabalham por satisfação pessoal e realização profissional.

*“É uma coisa que me dá prazer e eu gosto de fazer alguma coisa”.
(13)A.*

“Porque faz bem para pessoa trabalhar” (6A).

“[...] trabalho também porque eu gosto, eu acho que mesmo se eu não precisasse se fosse riquinha e não tivesse a necessidade eu iria trabalhar” (4A).

“Porque eu gosto da minha função” (9B).

“Porque eu trabalho na área e naquilo que eu gosto” (2A).

Diante dessas constatações, referentes ao porquê de funcionários e gerentes trabalharem, a análise das entrevistas também revelou um outro aspecto que merece destaque. Segundo os relatos, o principal motivo que levou os entrevistados a estarem trabalhando nas empresas em questão se deu, de acordo com vinte e nove pessoas, ao fato de estarem elas desempregadas e da empresa ter vaga disponível, ou, também, por indicação de alguma pessoa. Isso, de certa forma, deve-se à alta concorrência no mercado de trabalho, mormente se considerado que boa parte dos funcionários ocupa cargos operacionais, com o que a busca por um emprego torna-se bastante almejada, independentemente da área de atuação.

“Eu estava procurando emprego já fazia uma semana que estava desempregado, eu trabalho desde os 12 anos de idade, então eu estava procurando e passei aqui na frente, vi várias pessoas esperando e perguntei se estavam precisando e eles falaram que estavam então eu fiquei aqui” (5A).

“Estava desempregado” (20A).

“Estava desempregado e a única que esteve de portas abertas para me acolher foi aqui, então enquanto eles me quiserem eu estou aqui” (7A).

Em alguns depoimentos, foi possível observar relatos que atribuíam ao motivo de estarem trabalhando nas empresas a forma de tratamento diferenciada dada pelos proprietários e, ainda, as oportunidades de crescimento dentro delas. Isso confirma, em parte, a razão de trabalhar ser motivada pela filosofia da empresa.

“Eu vim trabalhar na ALMAM por causa dos patrões, já trabalhei em dez empresas e nunca vi um ambiente de trabalho assim, que todo mundo se respeita. Por isso que eu vim trabalhar nesta empresa, das três que eu estava analisando ela era a intermediária, tinha uma menor do que ela, e a outra era bem maior que ela e o salário da ALMAM era o menor das três, mas justamente por não ter conhecimento nessa parte e ver o clima daqui eu resolvi vir trabalhar” (10A).

“Eu trabalhava numa empresa a mais ou menos 20 anos atrás e eu conheci um funcionário que trabalhava aqui na empresa só que eu nunca pensei em vir para cá, mas pela informação que ele dava para mim que a firma era ótima, era boa, e eu pedi a conta da firma que eu trabalhava há onze anos para entrar aqui de ajudante, hoje eu sou soldador porque eu sabia que se eu chegasse aqui eu não ia ser ajudante eu ia ser o que hoje eu sou soldador” (10B).

Vale ressaltar que os relatos baseados em fatores relacionados ao crescimento profissional e à autonomia no trabalho como motivos para trabalhar nas empresas partiu dos dois gerentes e de algumas outras pessoas que ocupam cargos administrativos mais próximos da diretoria. Sendo assim, é possível concluir que a grande maioria dos entrevistados, conforme já salientado anteriormente, não se interessou pela empresa em função apenas da sua filosofia ou dos benefícios propostos, pois muitos não conheciam a proposta de economia de comunhão.

Importância do trabalho

Considerando os aspectos já analisados sobre o que é trabalho, quais os motivos que levam a ele e por que trabalhar, no que se refere à definição feita pelos funcionários e gerentes, um último assunto foi levantado: o relacionamento do trabalho com a vida dos entrevistados, ou seja, qual o grau de ligação existente entre trabalho e outras esferas da vida de cada um. Foi possível verificar que o trabalho se relaciona profundamente com outras atividades da vida dos entrevistados, constituindo-se como parte integrante desta. Trinta e cinco entrevistados afirmaram não o desvincular da vida em família e da social e acreditar ser necessária uma interação entre todos os aspectos.

“Eu creio que ele é um fator predominante em todas as ações relativas da minha vida particular.... então o trabalho está muito relacionado a essa atividade fora empresa. Toda essa estrutura que a empresa me permite ela é expandida na vida social e assim por diante” (17B)

Sabendo-se do alto grau de relacionamento entre o trabalho e a vida dos entrevistados, buscou-se também identificar qual das atividades que serão colocadas a seguir ocupa maior destaque na vida dos funcionários e gerentes. Foi apresentada aos entrevistados uma lista com sete áreas de atividades, para que os mesmos pudessem elencar qual a mais importante e a de menor relevância. Entre as primeiras, foram citados a comunidade, a formação educacional, a família, o lazer, a vida espiritual, a saúde e o trabalho. Verificou-se ser a família, para trinta e oito entrevistados, a atividade mais importante. Contudo, quando a pergunta se referia a qual dessas atividades seria a menos importante, foi necessário criar uma nova categoria, pois muitas foram as respostas dizendo que todas eram importantes e que era impossível dizer qual tinha menor relevância.

Pôde-se notar, no que tange à área de atividade mais importante, que a família assume o primeiro lugar, sendo prioridade em quase todos os depoimentos. A vida espiritual é a segunda mais citada, valendo ressaltar que foi ela aqui lembrada como uma

das áreas de atividades, não relacionada ainda à discussão que será feita posteriormente sobre valores religiosos. Contudo, é interessante notar que a comunidade foi considerada a menos importante, o que pode ocorrer em função da dedicação do tempo ao trabalho e à família, não restando muito tempo para atividades com a comunidade.

4.1.2 Sobre o sentido do trabalho

Neste tópico, estão descritas as análises obtidas a partir dos relatos dos funcionários e gerentes. Em um primeiro momento, serão apresentadas as análises relacionadas ao trabalho que faz sentido e o que contribui para que o trabalho que realizam tenha sentido. Em seguida, a abordagem será em torno da questão sobre o que é um trabalho sem sentido e se algum dos entrevistados acredita já ter realizado um trabalho sem sentido.

Trabalho com sentido

A análise de conteúdo revelou, quanto ao sentido que os entrevistados atribuem ao seu trabalho, que grande parte dos relatos, considerando os dois gerentes, leva a uma idéia de trabalho que faça sentido, aquele que traga satisfação pessoal, realização profissional, tenha resultado, desenvolva o aprendizado, o crescimento e que seja útil. Alguns entrevistados citaram também o trabalho que é coerente, ou seja, não é feito apenas por obrigação, mas que proporciona prazer em relação àquilo que se está desenvolvendo.

“É um trabalho que dê realização pessoal você se realiza ao ver uma peça que você fabricou e está funcionando” (17A).

“É um trabalho que você tenha prazer de fazer, não tenha por obrigação fazer e sim um gosto” (22A).

“É ver o final do trabalho realizado não importa o tipo de atividade que você desenvolve o tipo de função que você tem na empresa” (17B).

“Eu vejo o sentido do trabalho como a realização da gente, você se realiza como ser humano, como profissional, até porque o nosso trabalho você está dando emprego, você está dando motivação para as pessoas crescerem com você eu acho que é o motivo principal, porque você não vive só em função da sua vida propriamente dita você vive em função dos demais” (11A).

O que se pode notar é que cada relato apresenta uma característica própria, ou seja, o entendimento dos sujeitos acerca da questão foi feito de várias formas, o que chamou a atenção, pois diferiu bastante das repostas obtidas em relação à questão o que é trabalho. Neste caso, os discursos se assemelhavam muito, parecia que todos os entrevistados seguiam a mesma linha de pensamento, ao responder. Já quando questionados sobre o que era um trabalho com sentido, observou-se que cada indivíduo respondeu de forma diferente, utilizando nas suas falas uma linguagem que levava a interpretações independentes. Isso posto, diante das análises verificou-se também que muitos funcionários e gerentes entenderam o sentido do trabalho como aquele que tem objetivo, foco e depende da empresa, desconsiderando portanto o lado pessoal que a questão buscava esclarecer. Por dois funcionários, a questão não foi entendida totalmente.

Diante do que foi relatado acerca do que era um trabalho que fazia sentido, questionou-se também os entrevistados se estes realizam ou já realizaram um trabalho com sentido. Do total da amostra de funcionários e gerentes, que somava trinta e oito pessoas, todos afirmaram que sim, ou seja, o trabalho que desenvolvem tem grande sentido para eles.

Ainda quanto ao trabalho fazer sentido, perguntou-se aos entrevistados o que contribui para que assim seja. Como resposta, apresentaram que são características fundamentais, que contribuem para dar sentido ao trabalho que realizam, a possibilidade de crescimento profissional, a obtenção de apoio e suporte, por parte da empresa, na atividade que desempenham, além da sensação de utilidade e motivação. Houve também alguns entrevistados que colocaram a forma como a empresa trabalha e a sua filosofia como um fator positivo e que contribui também para este aspecto.

“A filosofia da empresa, a convivência que a gente tem aqui, o espírito de equipe que a gente tem aqui tudo isso acaba influenciando” (7A).

“A empresa se preocupar com o funcionário” (3A).

“A empresa não pensar só na empresa e sim nos seus colaboradores” (2A).

È interessante salientar estar presente nos relatos acima expostos, ainda que consistam estes em um número pequeno (de quatro funcionários e um gerente), um diferencial da empresa, no sentido de não apenas motivar seus funcionários, mas também contribuir para a construção de um sentido daquilo que realizam.

Um relato que chamou a atenção também é de um funcionário que salientou ver sentido no trabalho que é feito por prazer, característica já mencionada em outros depoimentos. Contudo, este fato é desconsiderado, pois, de acordo com o entrevistado, diante da concorrência no mercado, ele opta por fazer algo alheio à sua vontade e desprovido de prazer, em função apenas do retorno financeiro.

“É o que dá prazer, mas hoje pra mim eu tento buscar a área que financeiramente vai me dá alguma coisa, hoje eu faço faculdade de administração, mas não é o que eu queria eu adoro esporte eu sempre quis fazer educação física, mas, é uma área que vai me dá prazer, mas financeiramente não vai me dar retorno” (20A).

Vários pontos podem ser levantados sobre a questão do trabalho que faz sentido e serão analisados no capítulo posterior. No entanto, explorar a percepção dos entrevistados sobre o que acham da questão contrária à ora abordada também remete a várias constatações, que serão colocadas a seguir.

Trabalho sem sentido

Se, de um lado, houve certa divergência de entendimento por parte de alguns entrevistados em relação ao que se entendia sobre um trabalho que faz sentido, o mesmo problema não ocorreu quando questionados sobre o que era um trabalho sem sentido. As repostas foram muito mais claras e completas, o que é interessante, considerando-se que o entendimento sobre o contrário da questão foi percebido de forma mais contundente.

O exame das entrevistas do grupo de funcionários e gerentes revelou que um trabalho que não faz sentido é aquele não proporcione prazer, não traga satisfação pessoal, impeça a realização profissional e seja inútil. Alguns relatos também ressaltaram a falta de sentido em um trabalho que seja alienado, no qual o sujeito trabalhe apenas pela remuneração, sem comprometimento e responsabilidade e, ainda, em algo que não contribua para o aprendizado e o crescimento pessoal.

“Trabalho que você faz por obrigação, só por causa do dinheiro” (3B).

“È quando você na verdade, o que você faz não tem importância pessoal certo, isso é um trabalho sem sentido, ou seja, você trabalha, mas tem um objetivo, você trabalha para ganhar dinheiro só” (2A).

“Um trabalho sem sentido é aquele que não vale a pena que não vai me acrescentar em nada” (12B).

Um dos entrevistados salientou que um trabalho sem sentido consiste na falta de algo que contribua socialmente, ou seja, quando o trabalho realizado, de certa forma, prejudicar a sociedade, moral ou fisicamente.

“O trabalho sem sentido pra mim é uma pessoa produzir um revólver porque eu estaria fazendo um trabalho totalmente o inverso disso. Não teria nenhum sentido eu produzir veneno, medicamento pra aborto. Seria sem sentido” (9A).

O estudo ainda apresentou o relato de um dos gerentes e de outros dois funcionários que afirmaram não existir um trabalho sem sentido. Segundo eles, para cada atividade realizada deve haver um sentido naquilo que se faz.

Ainda sobre o tema do trabalho sem sentido, foi possível verificar que parte dos entrevistados afirmou, convictamente, nunca ter realizado um trabalho que não lhe fazia sentido, enquanto uma considerável parcela dos relatos, por volta de quinze entrevistados, disse já haver realizado trabalhos que, para ela, não significavam nada e não tinha sentido nenhum a tarefa que fazia.

“Sim, eu fui em uma área que não era minha que não tinha nada a ver comigo foi na naquela época que eu tinha vindo do interior para cá e para não ficar parado..... mas não era a minha área. Não tinha o porque, e eu falei isso não é para mim, peguei o meu carro e os papéis e fui na empresa para devolver tudo e procurar outra coisa” (14A)

“Sim, na última empresa que eu trabalhei eles mudaram toda a chefia, mudaram a filosofia da empresa e eu realmente comecei a estranhar tudo isso, porque eu sou uma pessoa que aprendi a trabalhar com organização, com regras de trabalho... e lá não tinha isso”. (4A)

Avalia-se, aqui, que os entrevistados sabem identificar quando a atividade que estão desenvolvendo não está de acordo com o que desejam. Todos os funcionários e os gerentes colocaram que o trabalho que cada um desenvolve hoje em suas respectivas empresas é dotado de sentido.

4.1.3 Sobre valores religiosos

A análise de conteúdo das entrevistas permitiu verificar algumas questões peculiares em relação ao entendimento dos valores religiosos dentro das empresas, no sentido de verificar se estes valores influenciam ou não no sentido do trabalho dentro das organizações, de que forma essa questão é vista pelas pessoas e se há relação entre os valores espirituais e o trabalho desenvolvido. A seguir, têm-se impressões e resultados da análise de conteúdo dos funcionários e gerentes acerca do tema proposto.

A análise do tema que trata dos valores religiosos dentro das organizações escolhidas como objeto de estudo revelou que a maior parte dos profissionais que nelas atuam acredita ser importante o fato de a empresa trabalhar apoiada em valores religiosos. Alguns relatos consideram este fato como diferencial dentro da empresa, no sentido de sobressaltar questões relacionadas à valorização do ser humano, ao bom relacionamento criado entre as pessoas e ao ambiente mais agradável no trabalho.

“Eu acho importante porque quando tem valores religiosos acaba sendo mais valorizada a pessoa não só o lucro, não só o dinheiro que entra ou sai, mas sim a pessoa” (4A).

“Eu acho que fica um ambiente mais legal, independente de você ser daquilo lá ou não, o ambiente fica mais sadio, mais propício, fica sem maus fluídos” (11A).

“É importante porque vai valorizar um pouco mais o ser humano e deixa um pouco essa loucura de viver influenciado só pelo o lucro” (14A).

Dois dos entrevistados salientaram não importar para eles uma empresa ter ou não sua base fundamentada em valores religiosos, e um outro colocou que não vê problema na fundamentação religiosa da empresa, desde que esta não interfira em sua crença. Já um indivíduo do grupo dos funcionários vê a circunstância como um ponto negativo da empresa, pois, segundo ele, as várias crenças das diversas pessoas que trabalham em um mesmo lugar podem acabar gerando conflito, porque os valores colocados pela empresa podem não ser os mesmos dos funcionários.

“Uma empresa que trabalha com valores religiosos, eu acho que é meio complicado por que tem muito conflito, você tem várias religiões, tem mil idéias, então um fala eu acredito em Deus e o outro fala eu não acredito, e isto pode causar problema” (14A).

As entrevistas realizadas com os funcionários e gerentes demonstraram que não há nenhum tipo de resistência ao se falar sobre valores religiosos relacionados às empresas. Todos ficaram bem à vontade para discorrer sobre esta e as outras questões referentes ao assunto que foram abordadas.

Ainda quanto aos valores religiosos, mais uma questão foi revelada no estudo das entrevistas. Verificou-se que as opiniões se dividiram quando os entrevistados foram questionados sobre se o fato de a empresa atuar nos moldes espirituais muda alguma coisa em relação ao trabalho realizado por eles. Um pouco mais da metade dos entrevistados, entre eles os dois gerentes, relatou haver uma grande diferença em relação ao trabalho. Alguns afirmaram que a atuação em tais moldes acaba motivando mais o trabalho, valoriza as pessoas e propicia maior autonomia dentro do ambiente da empresa.

“Muda, a gente trabalha com mais vontade, fica mais engajada com aquilo que você faz” (9A).

“Muda, porque você tem um apoio, se você trabalha numa empresa que não visa esse lado dificilmente você terá um resultado que contribua com você, vai ser uma pessoa triste na empresa então..” (16B).

“Muda, porque quando você trabalha num lugar que tem valores como meta, como parte do seu dia a dia você automaticamente vai conseguir se empenhar um pouco mais porque se identifica com aquilo” (13A).

Contudo, um pouco menos da metade dos relatos, de quatorze funcionários, considerou não haver mudança nenhuma no trabalho realizado em empresas com essas características.

“Não, eu tenho a minha religião e não é porque a empresa tenha a própria religião dela que vá interferir” (17A).

“A base dela é dela, a minha é a minha. Para mim não tem nada a ver” (7A).

Tais análises refletiram as impressões dos entrevistados acerca dos valores religiosos dentro das organizações, consideradas em um âmbito geral. A partir daqui, ainda sob o aspecto dos valores religiosos, mas agora com fulcro na questão das empresas objeto de estudo deste trabalho, pretende-se explorar se os gerentes e funcionários conhecem a proposta religiosa na qual a empresa onde trabalham se apóia.

Observou-se que grande parte das pessoas entrevistadas sabe que a empresa na qual trabalham participa de uma proposta religiosa, mas muitos não sabem exatamente que proposta é essa e como funciona. Percebe-se também certa confusão em relação aos termos, pois alguns dos entrevistados confundem o que a economia de comunhão propõe com a religião praticada pelos proprietários. Em alguns depoimentos, é interessante notar a satisfação, por parte do entrevistado, em saber que a empresa onde trabalha é diferente.

“Sim, os patrões aqui são muito religiosos todo mundo que trabalha aqui sabe disso, e eu acho que a empresa anda por causa disso aí. No final do ano eles falam o dinheiro é de vocês, só que a gente vai dar um conselho pra vocês não vá usar em coisas erradas não vão comprar carro velho, não vão gastar o dinheiro a toa. Nos outros lugares que eu trabalhei nenhum patrão falou isso para gente, você não sabe quem é o gerente quem é o patrão” (11B).

Em alguns relatos, afirmou-se já ter ouvido o termo economia de comunhão alguma vez, mas os entrevistados consideraram não conhecer com mais profundidade o ideal dessa proposta. Outros disseram já conhecer e tentar viver essa prática na empresa. Vale ressaltar, mesmo sem adentrar ainda nos resultados das análises dos proprietários, que eles não divulgam a proposta da economia de comunhão para os funcionários. Toma-se conhecimento da mesma através daquilo que os entrevistados já ouviram falar a respeito do assunto, por parte de algumas pessoas particularmente, pois nada é veiculado dentro da empresa de maneira oficial, por meio de palestras ou outras atividades.

Considerando a importância dada pelos entrevistados a empresas que atuam apoiadas em valores religiosos, que este fato faz diferença em relação aos seus trabalhos e ainda que têm os entrevistados conhecimento da filosofia da empresa que trabalham, buscou-se, a partir das análises de conteúdo, apresentar relatos a respeito da diferença entre as empresas de economia de comunhão e as tradicionais, no sentido de verificar se esta diferença existe ou não, para os funcionários e gerentes.

Sendo assim, uma forte característica, que demonstra a diferença das empresas de economia de comunhão de outras empresas, e que pode ser observada a partir das análises, foi a de praticamente todos os entrevistados considerarem existir diferença na forma como foram tratados em outras empresas que trabalharam, em relação à maneira como são tratados nas empresas que trabalham atualmente. A relação patrão-empregado foi a mais

ressaltada, a qual, segundo os relatos, é um dos grandes diferenciais da empresa. Nela, o quadro hierárquico não é tão evidente; todos se cumprimentam e se conhecem, além do sentimento de respeito, autonomia e segurança que a empresa proporciona. A solidariedade entre as pessoas também foi citada.

“Existe sim, você tem um tratamento... jamais você ouve alguém gritar com alguém ou falta de respeito, de uma maneira bem leal, de uma maneira bem tranqüila para que você trabalhe com vontade de trabalhar” (10A).

“Eu já trabalhei em empresa grande, empresa pequena, mas aqui é como se fosse uma família aqui não é que nem “cobra” que um quer comer o outro, morder o outro que quer passar por cima de você” (15A).

“Sem dúvida, é diferente de você ser um número na empresa igual a muitas..... e trabalhar numa empresa que você tem um nome, que as pessoas pedem por favor pra você e que agradece é muito importante você ter um relacionamento de amizade muito grande eu acho que é uma satisfação do funcionário quando ouve de um chefe pedindo opinião, agradecendo, falando de futebol com ele, eu acho que isso é gratificante com o funcionário porque você não pode se distanciar da cúpula da empresa (16A).

“Aqui a gente tem um relacionamento patrão empregado muito bom. É bom, você chega para conversar você não precisa chegar

em outros com toda aquela burocracia, hierarquia você já vai direto”(17A).

Ainda dando seqüência às diferenças percebidas em relação aos modelos de empresa, um outro diferencial notado nos relatos está na preocupação da empresa com os funcionários e as famílias destes, o que também é salientado pelos entrevistados, segundo os quais tal tipo de preocupação, por parte da organização, nunca havia sido visto anteriormente em outras empresas.

“Existe, porque nas outras empresas eles não se preocupavam com a família e com o funcionário já aqui eles se preocupam com isso se você está passando dificuldade eles chamam você para conversa procuram ajudar” (17B).

“Sim, aqui eles dão uma qualidade de vida bem melhor para a gente, conversam com nós, são amigos” (8B).

Portanto, estas análises demonstram um pouco do que funcionários e gerentes pensam a respeito de valores religiosos dentro das empresas em geral e dentro da empresa onde trabalham. Sendo assim, passa-se o foco das análises para questões que envolveram uma abordagem voltada à espiritualidade e a valores no trabalho individual de cada entrevistado.

Espiritualidade no trabalho

Cuidando-se mais especificamente da questão espiritual propriamente dita, o teor das entrevistas mostrou que o entendimento em relação ao que é espiritualidade assume diversas definições por parte dos entrevistados. Contudo, pode-se perceber, entre os vários relatos, que espiritualidade é a crença naquilo que não se pode ver, é a essência da vida, a fé propagada, um sentido dado para a própria existência, é religião, a crença em Deus, entre vários outros conceitos. O que foi possível verificar com esta questão é que nenhum dos entrevistados deixou de manifestar sua opinião a respeito do que eles pensam sobre espiritualidade, e que a questão espiritual tem sua importância, embora se manifeste de diferentes formas na vida de cada um.

Sendo assim, sabendo-se que a espiritualidade faz parte da vida dos entrevistados, o próximo passo do estudo foi buscar analisar de que forma esta espiritualidade é vivida no trabalho. Ficou evidenciado nas entrevistas que o relacionamento saudável entre os companheiros, o comprometimento com o trabalho, a ética e a cooperação são meios de demonstrar a espiritualidade de cada um, pois viver a espiritualidade, no trabalho, é colocar em prática valores que, acredita-se, são inerentes à sua personalidade e crença.

“De como a gente quer ajudar, da gente ter humildade para aprender de ensinar, de sentir amor no que você faz, de querer ter um ambiente positivo de trabalho, da gente se cumprimentar todo dia de realmente ter uma coisa gostosa de trabalhar num ambiente positivo” (4A).

“A espiritualidade dentro do trabalho acaba sendo um facilitador onde você tem o lado espiritual, mais compreensão, mais amor nas pessoas, você sabe ouvir você tem um carinho pelo próximo então eu acho que essa parte é importante” (15A).

Dando seqüência à apresentação dos resultados deste tópico, diante dos relatos que mostram uma ligação entre a questão espiritual e o trabalho, buscou-se também saber, dos entrevistados, qual o objetivo dos seus trabalhos, ou seja, o que buscam e quais os seus ideais em relação às atividades que realizam.

Diante disso, foi possível observar que o objetivo da maioria dos funcionários é crescer profissionalmente dentro da empresa e contribuir para o desenvolvimento da mesma e, também, seguir as metas colocadas, de forma a gerar lucro para a empresa.

“Fazer a empresa crescer e ao mesmo tempo crescer junto com ela, pois ela crescendo com o meu trabalho fazendo com que ela progrida eu também automaticamente estarei progredindo” (2A).

“Crescer dentro da empresa com certeza e dar o melhor de mim aqui dentro” (20B)

“É executar o que foi passado para mim e sempre fazer da melhor forma possível tanto pela empresa como pelos colaboradores” (14B).

“É fazer com que a empresa cresça cada vez mais e eu também é gostoso todo mundo tendo um direcionamento é você saber aonde o pessoal quer chegar” (2B).

Poucos foram os relatos que colocaram como objetivo apenas o retorno financeiro. Percebe-se, no discurso das pessoas, uma grande motivação pelo trabalho que realizam e

um forte desejo de expansão da empresa, o que pode ser entendido, de certa forma, como uma maneira de retribuir a qualidade de trabalho propiciada pela organização. Ressalte-se que, quando questionados sobre a diferença na forma como eram tratados em outras empresas em relação às em que estão agora, quase a totalidade dos entrevistados se manifestou pela existência de tratamento diferenciado. Portanto, tal motivação nas repostas relacionadas ao objetivo do trabalho pode ser em função da satisfação das pessoas com o ambiente onde desenvolvem suas atividades profissionais.

Um fato interessante, ainda no aspecto relacionado ao objetivo do trabalho para os funcionários e gerentes, é que, segundo eles, o objetivo é compatível com a espiritualidade vivida por cada um, ou seja, aquilo em que acreditam e que respeitam é, de certa forma, inserido no seu relacionamento e na sua forma de trabalhar.

“Sim porque eu penso em crescer, mas para eu cresça todos tem que crescer junto, ou seja, nós temos que melhorar os salários dos funcionários, melhorar o ambiente de trabalho, melhorar a fábrica num todo para que todo mundo tenha prazer de vir trabalhar, um lugar digno de trabalho e isso me acompanha faz parte da minha vida do que eu penso e do que eu quero para a empresa” (10A).

“Com certeza, sem a espiritualidade eu acho que não valeria de nada o meu trabalho, não teria objetivo” (11B).

Por fim, considerando estes aspectos mais pessoais, no que se refere à prática da espiritualidade no trabalho, partiu-se para a última questão, relacionada a este terceiro tópico, dos valores religiosos nas organizações, onde foram revelados, a partir das análises, temas relacionados aos valores pessoais de cada indivíduo.

As entrevistas revelaram que os funcionários e gerentes possuem alguns valores básicos que guiam suas vidas e afirmaram ser tais valores praticados dentro da empresa. Os principais valores ressaltados foram os pessoais, como respeito, ética, amizade, confiança e humildade, os valores espirituais e a honestidade. Tais valores são considerados muito importantes para os entrevistados e, de acordo com eles, são a base para a eficiência do trabalho.

“O valor básico que guia minha vida é a verdade, e eu pratico aqui dentro e eu procuro nunca esconder as coisas sempre ser sincero com patrão, com amigos, com todo mundo” (10B).

“Respeito que é extremamente fundamental por tudo pelas pessoas, pelo modo de vida delas pela opinião delas pela educação que eu acho que cabe em qualquer lugar e em qualquer momento, honestidade e eu pratico este valores aqui na empresa. No departamento de compra sempre tem a famosa “caixinha”, a “bola”, mas eu me preservo disso, isso foi um compromisso que assumi quando eu estava entrando aqui na empresa como eu não achava justo agir com eles dessa forma eu também não acho justo outros agirem dessa forma também. Eu acho que a FEMAQ me paga um salário justo, é suficiente se eu quiser mais que eu vá procurar outro emprego, então eu falei a honestidade nesse aspecto. [...]” (8B).

Apresentaram-se aqui os resultados das análises referentes aos discursos dos funcionários e gerentes. A seguir, serão descritos os resultados da análise de conteúdo dos estudos direcionados aos proprietários. Vale observar que, para estes, o roteiro das entrevistas teve algumas diferenças em relação ao dos funcionários e gerentes, mas que tais

diferenças estão nas questões pertinentes ao terceiro tópico, que irá tratar dos valores religiosos dentro da organização. Isso decorre de que se buscou explorar as questões referentes à iniciativa de empreender, atividade atribuída aos proprietários.

4.2 O que dizem os proprietários

Neste tópico, serão apresentados os resultados das entrevistas dos proprietários sobre a temática trabalho. Buscou-se, em um primeiro momento, conhecer a definição do que é trabalho, para eles; por que trabalham e quais motivos os levaram a empreender a empresa e, ainda, de que forma o trabalho que realizam se relaciona com outras atividades de suas vidas.

4.2.1 Sobre o trabalho

Observa-se que, para os dois proprietários, é o trabalho considerado uma realização pessoal:

“Para mim trabalho é uma realização pessoal é um projeto de vida, acho que a gente trabalha para se realizar, acho que desde cedo conseguir ter o meu contato com o mundo do trabalho a gente tem essa..... graças a Deus eu consegui ter essa visão. Que o trabalho é uma coisa que realiza a pessoa, eu não me vejo como uma pessoa se eu não.... estiver trabalhando, envolvido no mundo do trabalho. Que a gente passa a maior parte da nossa vida no trabalho, então se eu não fizer uma coisa que me satisfaça, uma coisa que me realize, que me planifique não dá certo” (1A).

“O trabalho tem várias conceitualizações, é algo penoso, é algo que a gente tem que sofrer suar, mas o trabalho para mim é mais uma realização daquilo do próprio sentido da vida a gente tem que realizar alguma coisa para se realizar, então num conceito um pouco mais o que a gente quer..... fazer algo que eu me sinta bem e também eu só vou me sentir bem...” (1B).

A análise pode demonstrar que o trabalho, além de ser uma realização pessoal, é uma construção da identidade, bem como um desenvolvimento pessoal. È interessante salientar que, nos dois depoimentos, observamos as expressões “construir o mundo” ou “construir um novo mundo”. Pode isso ser considerado como uma característica de empresários de economia de comunhão, que têm objetivos diferentes dos empresários de empresas capitalistas tradicionais. É a questão da ajuda e do respeito ao próximo muito forte em ambos os depoimentos.

“Uma realização pessoal é você ajudar a construir um mundo novo. O meu trabalho que eu estou fazendo, essa ... realização é nesse sentido, estou construindo um novo mundo. Lógico que trabalho.... a minha parte é uma parte ínfima em relação ao sistema, mas é a minha parte” (1A).

“... fazer algo que eu me sinta bem e também eu só vou me sentir bem se eu conseguir com isso fazer algo de bom para o próximo porque eu não consigo me realizar sozinho e o trabalho é um meio extremamente importante para gente conseguir se realizar, mas tem um outro conceito que a gente vai realizar ou construir o mundo, então o que seria nós estamos construindo alguma coisa e é uma necessidade intrínseca da pessoa ela sentir que está fazendo

algo importante, o trabalho pode ser braçal, intelectual, artístico mas é algo que ele faz para si e para os outros” (1B)

Porque trabalhar e quais os motivos o levaram a empreender

As análises das respostas referentes à questão de por que trabalhar seguiram um discurso semelhante às respostas sobre o que é trabalho, no sentido de que reafirmaram novamente ver no trabalho o sentimento de realização e valorização pessoal e, ainda, o acrescentaram como forma de mudança de consciência. Contudo, um dos proprietários ressaltou o retorno financeiro como meio de sobrevivência, não o colocando, porém, como fim único, mas sim como algo que deva ir além, como um meio de auto-realização.

“Eu trabalho para ganhar dinheiro, para sobreviver, mas é pouco é uma função necessária porque as maiorias das pessoas precisam do salário ou de algum negócio para trabalhar isso é fundamental. Mas, além disso, a gente vive também muito tempo no trabalho, no ambiente de trabalho e aí seria uma outra etapa que seria a pergunta anterior porque a gente vive para o trabalho então não podemos dissociar o trabalho dessa realização, troca pura e simples do dinheiro para eu me sustentar é muito pouco isso não traz a realização da pessoa ou não traz a felicidade ou não traz a paz ou não traz aquilo que as pessoas que tem aspirações desejam, diferente do que é somente para sobrevivência” (1B).

Tendo em vista os relatos acerca do que é trabalho e porque os entrevistados trabalham, buscou-se também conhecer o motivo que os levou a empreender a organização, baseados na proposta da economia de comunhão.

Uma das empresas foi fundada pelo pai, e hoje são seus filhos quem a dirigem, de acordo com o relato de um deles. A empresa em questão já existe há quarenta anos, mas aderiu à proposta da economia de comunhão quando de seu surgimento, em 1991. Note-se que, mesmo antes da idéia do projeto, o entrevistado já sentia que algo deveria ser diferente em sua empresa. È interessante ressaltar que o proprietário e sua família participam do movimento dos focolares, o que já foi destacado no capítulo dois, e que vivem o que eles chamam de o “ideal de partilha”. Esta empresa é um dos grandes nomes brasileiros, no que tange ao desenvolvimento empresarial dentro da proposta de economia de comunhão.

“Meu pai foi quem fundou essa empresa e pouco tempo depois ele faleceu, ela foi criada em 1976 e em 1978 ele morreu. [...] Nós aderimos à proposta de economia de comunhão quando foi formalizada em 1991 nós imediatamente aderimos, mas a gente já tinha um trabalho todo já tinha algo diferente daquela administração tradicional, então a gente fez uma série de experiência e nesse aspecto de humanizar o trabalho, de o trabalho corresponder aqueles anseios que a gente tem, de se realizar no trabalho nós como empresários e pessoas que nos cercam. Daí em 1991 ele ficou um pouco melhor ficou mais coerente e esse modelo na realidade ainda continua a se desenvolver não é uma teoria econômica que nós resolvemos todos os problemas da humanidade não é bem isso, com certeza é uma colaboração muito importante de pensar em alguns aspectos que estão negligenciados na teoria clássica” (1B).

O relato do outro proprietário apresenta que a empresa dele já foi fundada dentro dos moldes da proposta e, através das análises, é possível perceber o quanto ele demonstra seu empenho em praticar a proposta da economia de comunhão, o seu ideal de transformação do mundo e de valorização do ser humano. Foi exatamente isso o que o

motivou a empreender seu negócio. Vale salientar que, além da empresa foco de estudo deste trabalho, o proprietário acabou de adquirir mais duas empresas, que estão localizadas no Pólo Spartaco, já apresentado no capítulo 2, localizado na cidade de Vargem Grande, São Paulo, berço da proposta da economia de comunhão.

“O que me levou a empreender este negócio foi... essa.... no fundo essa paixão pelo é.... querer transformar o mundo, em querer construir uma nova civilização, dar a minha contribuição para que é.... o trabalho seja algo que dignifique o homem, que o homem esteja no centro das atenções, que seja realmente um projeto de vida. Então isso me motiva muito aé dizemos assim... É uma mão que contagia nesse sentido, você quer aumentar a empresa, você quer crescer a empresa, quer ter até um outro negócio, porque para você é fazer parte desse projeto. Porque a idéia é que seja uma coisa coletiva e não uma coisa individual, não fechada”
(1A).

Importância do trabalho

O estudo das análises demonstrou, ainda, que a importância dada ao trabalho é grande, por parte dos entrevistados, sendo impossível separar o trabalho da vida. Conforme os relatos identificam, tem-se como uma necessidade a harmonia entre todas as atividades da vida, tanto pessoal quanto social, com o que o trabalho interage com a vida pessoal.

“Eu acho que o homem não é uma pessoa isolada, nesse momento eu sou um homem político, nesse momento eu sou um homem trabalho, nesse momento eu sou um homem religioso, num outro eu sou um homem social ou um outro família. Eu acho que a gente

não consegue, primeiro não consegue se desvencilhar disso. Você é uma pessoa completa, então seja, eu sou um ser espiritual, ao mesmo tempo eu sou um ser é profissional, eu sou um ser estudante, ou seja, eu tenho que interagir, interligar todas essas realidades que nós somos, então é que como se estivesse ...é integrando tudo isso. [...]" (1A).

“Faz uma parte harmônica porque a pessoa não pode departamentalizar, esse é um problema muito grave a pessoa que serve bastante no aspecto religioso ou em casa e no trabalho é outra história, então aqueles conceitos básicos, pelos quais a gente orienta a ação tem que ser os mesmos que vale para minha família que vale para alguém que é religioso na sua religião seja qual for tem que valer também.... então essa coerência que eu acho que é fundamental, então não tem gavetas eles tem que ser harmônicos não tem essa separação entre trabalho [...]" (1B).

Diante destas constatações referentes ao relacionamento de outras atividades da vida com o trabalho, ressaltadas a fim de entender a importância do trabalho na vida dos proprietários, uma outra questão foi apresentada, no sentido de conhecer quais, dentre as áreas de atividades, são as mais relevantes e as menos relevantes para os entrevistados.

Quando apresentadas a eles as sete áreas de atividades, nas quais se questiona entre a comunidade, a formação educacional, a família, o lazer, a vida espiritual, a saúde e o trabalho qual viria em primeiro lugar e qual seria a menos importante, duas vertentes aparecem. Um dos entrevistados coloca a vida espiritual em primeiro lugar, e a partir daí acha necessário estabelecer um equilíbrio, pois todas têm a sua importância. Percebe-se, neste caso específico, que o dono tem a religiosidade como um fator muito presente em sua vida, o que de certa forma se compatibiliza com as idéias que afirma trabalhar e defender

na sua empresa. Já o outro entrevistado diz ser impossível priorizar alguma dessas atividades e afirma que todas devem ser interligadas para que haja coesão social.

4.2.2 Sobre o sentido do trabalho

Neste segundo tópico, sobre o sentido do trabalho, será apresentada a forma como os proprietários entendem e vivenciam o que é um trabalho que faz sentido e vice-versa.

Trabalho com sentido

O conteúdo das entrevistas mostrou que, para os proprietários, o trabalho que tem sentido é aquele no qual a pessoa que o realiza cria condições para construir algo útil e que possa beneficiar os outros. Ambos os relatos abaixo expostos trazem esta idéia de ajuda mútua e benefícios à sociedade.

“Para mim um trabalho só faz sentido quando você está com a perspectiva de construir alguma coisa, de ajudar pessoas, você e as pessoas que estão do seu lado ajudá-los a dar essa dimensão, essa dimensão de construção que [...] começa do nosso trabalho. Não é uma coisa que é impossível num outro plano, então seja, começa a construir, construção de sonho, paraíso, de mundo novo, começa com o meu próprio trabalho, só que você dá essa abertura, essa dimensão para realidade do trabalho você consegue sair dessa desculpe a expressão essa “mediocridade”, que a maioria das pessoas estão que é você falar assim. Hoje é segunda feira cedo, quanto.... eu vou viver em função de quantas horas faltam para chegar sexta feira a noite, você percebeu que a maior parte do seu tempo é aqui, eu vivo mais no trabalho,.... eu me relaciono

mais com meus amigos do que com a minha esposa. Então significa que a qualidade, ou eu fico para construir uma coisa que importa ou sabe, ou a minha vida fica medíocre. [...] é uma coisa que você tem que mostrar com o modo de vida, quem olha trabalhar assim é gostoso e todo mundo gostaria disso, quando você mostra uma proposta dessa do trabalho dificilmente alguém não vai se atrair por ela, só que essa adesão é uma adesão voluntária, então eu só vou colocar luz no meu trabalho, ele só vai fazer sentido quando eu mostrar isso para as pessoas” (1A).

“Todo trabalho faz sentido, desde que ele vá resultar em algum bem para alguém” (1B).

Segundo os proprietários, o trabalho desenvolvido por eles é repleto de sentido, e o que contribui para que este sentido permaneça vivo é ver o resultado do trabalho da sua empresa, agindo nos moldes espirituais em que acreditam, bem como a harmonia e o benefício proporcionado aos outros. Percebe-se, no relato de um dos entrevistados, forte motivação no sentido de transformar a realidade, que a contribuição maior, ou seja, o que dá sentido ao seu trabalho é ver aquilo que ele acredita se tornar realidade a partir do seu trabalho.

“Eu não queria ser mais uma empresa, para ganhar, para trabalhar, faturar, dar lucro apenas, só que eu também não sabia o que era, era um desejo que tinha no meu coração..... E a surpresa começou 2 anos antes do projeto de Economia de Comunhão, então você vê que já tinha algum embrião, alguma coisa. A gente conhecia a doutrina social da igreja [...] Na época ainda não se falava em Responsabilidade Social só se dava uma

pincelada, então naquele momento eu falei eu quero montar uma empresa onde o homem fosse o centro das atenções, que o homem fosse aquela pessoa fundamental é... uma coisa difícil naquele momento, mas que logo depois veio se iluminar com esse projeto de economia de comunhão, então daí veio dar uma luz totalmente nova. Porque a idéia da economia de comunhão era uma idéia não é que existia.... porque, hoje como é que a humanidade caminha ou seja alguém desenvolve uma doutrina econômica ou social ou isso e aquilo, coloca os princípios e depois as pessoas correm atrás ao longo do tempo, essa não é apenas uma idéia... É uma inspiração. Como é que eu vou fazer isso? Ninguém sabe, essa é uma experiência pessoal, pensa alguma coisa, vê aquilo que você acha com a luz dessa inspiração fazer alguma coisa. E é uma coisa muito nova, uma coisa que nós estamos construindo. Com quedas, com tombos, chorando, sorrindo, levantando, recomeçando, quer dizer... com a nossa experiência é Mas essa realização do trabalho, esse sentido, o que contribui está exatamente nisso nessa caminhada, nessa história” (IA).

Trabalho sem sentido

A análise de conteúdo das entrevistas apontou que o trabalho sem sentido é o alienado, feito somente pelo retorno financeiro e pela ostentação de status perante a sociedade, assim como aquele que não faz bem para quem o realiza.

“Trabalho sem sentido é uma coisa ligada a... eu vou ganhar dinheiro, quero ganhar dinheiro, porque eu quero ser famoso, quero ganhar dinheiro para ser reconhecido pela sociedade pelos amigos, pela família..... eu quero ter carro, casa isso e aquilo, e

eu acho que você se espelha no lucro pelo lucro, vive o capitalismo selvagem, isto é não ter sentido [...]” (1A).

“É aquilo que não faz bem para alguém, às vezes para gente mesmo” (1B).

Um dos donos salienta nunca haver realizado um trabalho sem sentido; entretanto, o outro considera já ter feito um trabalho no qual não havia foco, objetivo, o que fez com que afirmasse haver sido essa experiência, para ele, sem sentido.

Sobre o tema sentido do trabalho, pôde-se perceber, no discurso dos entrevistados, a filosofia que seguem, sendo possível considerar que o sentido que atribuem ao trabalho está arraigado em seus ideais e crenças, o que funciona como “locomotiva”, ou seja, age no intuito de alavancar e levar para frente aquilo a que se propõem a realizar.

4.2.3 Sobre valores religiosos

Explicitada a temática referente ao sentido do trabalho, neste tópico serão apresentadas as análises referentes à questão dos valores religiosos dentro da organização. Objetiva-se, com isso, demonstrar de que forma os proprietários vêm e praticam tal temática dentro da empresa.

Valores religiosos nas empresas

A análise das entrevistas dos proprietários das empresas mostrou que, para eles, uma empresa que trabalha apoiada em valores religiosos é algo muito positivo e que isso, de certa forma, contribui para o crescimento da mesma. Ambos relataram que o fato de

terem uma empresa atuante com base em tais princípios faz com que as coisas feitas e seguidas por eles sejam realizadas da forma que acreditam serem corretas. Percebeu-se também, nos relatos, a presença dos valores éticos de cada um, o comprometimento em desenvolver algo que, além de trazer lucro, faça-o vir de maneira justa, sem sonegação de impostos ou qualquer outro meio ilícito. Esta peculiaridade seria um dos principais aspectos positivos das empresas que desenvolvem seu trabalho baseadas em valores espirituais.

“Então se a gente assumir como valores religiosos aquilo que quase todas religiões tem que passa para outro [...] ou que gostam do que você faz, com certeza vão levar em conta as pessoas e os valores religiosos e humanos e isso com certeza vai melhorar o nível ou relacionamento das pessoas que trabalham [...]. Então, eu acreditando nisso, eu não posso prejudicar o funcionário, não posso prejudicar o meio ambiente, explorar o meio ambiente, sonegar impostos, pegar “bola” de uma determinada empresa então esses tipo de coisas que eu acredito, ele incentiva todas as ações que criam esses moldes de tal modo que beneficie as pessoas. Tem que ter alguma coisa, eu não quero para mim que o outro me faça mal, me roube eu não faço isso para o outro, os valores religiosos assumidos dessa maneira só tendem a melhorar o ambiente de trabalho e a realização. Isso não significa que vai resultar num resultado econômico, apesar que na experiência nossa ajudou também nos resultados econômicos da empresa por isso provoca uma participação, provoca um empenho maior dá caminho para crescer num ambiente mais livre onde a atividade tenha mais espaço é uma série de coisas aí..... mas é real tem que ter esses valores abstratos para que possa acontecer isso” (1B).

Ainda no que pertine a essa discussão, buscou-se também verificar com os proprietários se algo mudou em relação ao seu trabalho, em decorrência do empreendimento de uma empresa de economia de comunhão. Ambos relataram não haver mudança em relação ao trabalho propriamente dito, mas sim uma mudança de valores, que despertou maior comprometimento e responsabilidade por parte deles com as pessoas, principalmente por serem as empresa pioneiras na idéia da economia de comunhão.

“Eu diria que não é que muda, ela te dá ao mesmo tempo que é uma coisa que te agrada ela te dá uma responsabilidade muito grande, você foi primeiro chamado a ser a locomotiva, então a sua responsabilidade e seus envolvimento, seu grau de comprometimento chama então..... ao mesmo tempo que isso realiza tem que ser ativo desgasta, te faz desenvolver, te faz sofrer te faz todas as conseqüências que a gente sabe que leva você a se envolver em alguma atividade. [...] Então isso é uma coisa que faz com que você recomece, que você lute, que você vai atrás, correr hoje, correr amanhã e vamos que vamos e não deixar a peteca cair” (1A).

“Não, porque a economia de comunhão apenas assume esses valores então procura essas empresas que trabalhem e agem dentro desses princípios [...]. O importante e o que a gente nota é que a experiência das pessoas que tem esses valores espirituais, eles entendem mais rapidamente esse sistema que nós implantamos, essa é uma experiência” (1B).

Considerando os pontos peculiares das empresas de economia de comunhão, uma outra questão levantada buscou conhecer os diferenciais destas empresas em relação às demais, neste estudo denominadas de empresas tradicionais.

Verificou-se, através do estudo dos relatos, que as principais diferenças existentes entre as empresas de economia de comunhão e as tradicionais residem no fato de as primeiras comungarem da “cultura do dar”, terem uma visão mais cooperativa e solidária entre os seus e no relacionamento entre as pessoas que nelas trabalham. O ambiente considerado mais harmônico do que o observado em boa parte das empresas tradicionais, também foi salientado por um dos proprietários.

“Eu acho que a nossa cultura que na verdade a nossa cultura hoje está baseada na cultura do ter, o mundo foi construído com essa visão, nós desde pequenininhos somos treinados..... [...] a nossa cultura ocidental basicamente está fortemente enraizada por essa cultura do “ter” eu só vou me destacar na sociedade se eu tiver muita coisa, me tornar famoso, isso e aquilo entendeu. Isso é uma coisa que puxa todas as pessoas, então as hierarquias as empresas não fogem disso. [...] Então eu nem sei se é por culpa das pessoas, é pela nossa formação, então qual é o nosso contributo? È fazer um contraponto, é ajudar as pessoas a refletirem, é ajudar a pessoa ao longo do tempo, é você fazer opinião pública. Olha, eu fiz esse modelo, eu também tenho esse outro modelo. Ta preocupado com isso, ta preocupado com as pessoas, ta preocupado... lógico que também ta preocupado com o lucro, porque no atual momento se eu não tiver lucro, eu não vou sobreviver. Eu não quero lucro por ter lucro, não quero lucro selvagem, não quero lucro onde eu tenha que passar por cima de tudo e de todos, eu quero um lucro para ser partilhado, tanto é que chamar a economia de comunhão ela é uma palavrinha que

complementa que é fundamental, a economia de comunhão na liberdade, eu livremente quero fazer opinião pública, livremente eu quero mostrar aquilo que nós somos, que eu quero mudar a cultura do “ter” para a cultura do “dar”, onde a solidariedade tem o valor mais forte, só que é um projeto de vida, nós precisamos mudar, [...] Eu acho que esse é o grande contributo” (1A).

Ainda analisando a temática das diferenças entre os tipos de empresas, dois fortes exemplos que marcam esta diferença foram relatados. O primeiro consiste na partilha do lucro, o que é considerado uma característica exclusiva de empresas de economia de comunhão, as quais dividem seus lucros em três partes. Já o segundo ressalta o relacionamento interno e externo da empresa, ou seja, ser ela vista como uma empresa diferente por aqueles que a conhecem e com ela desenvolvem algum trabalho.

“Eu acho que o exemplo mais forte é a partilha. Se eu não botar a mão no bolso você não vai... A hora que eu ponho a mão no bolso significa o que? Que você fez uma opção, porque o resto é palavra, eu posso falar que eu sou isso, que eu sou aquilo, que eu realizei isto, que realizei aquilo, a hora que eu ponho a mão no bolso, isso vale para mim, para você, vale para qualquer um. A hora que você faz um gesto concreto, uma doação concreta” (1A).

Espiritualidade no trabalho

No que tange à questão espiritual, as definições reveladas a partir das análises mostraram que a espiritualidade, segundo os relatos, está na forma de ser e agir das pessoas e também em dar um sentido à vida. É a espiritualidade, ainda, vista como a forma pessoal

de agir de cada um, principalmente no trabalho. De acordo com os proprietários, é no trabalho que tentam praticar os valores em que acreditam, através das suas espiritualidades. Contudo, isso é feito de forma involuntária: não saem pregando seus ideais para os funcionários dentro da empresa, pois, para eles, devem os mesmos ser percebidos através dos seus gestos e da forma como agem.

“[...] essa relação é uma coisa é muito pessoal, eu não saio falando para as pessoas né... As pessoas percebem como é o meu jeito, a minha forma de ser. Eu procuro ser o mais fiel possível a essa realidade nunca esconder nada, nunca ser um tipo de manhã, um tipo a tarde, você vai me ver bravo, se tiver que brigar eu brigo na frente de todo mundo... então, todo mundo sabe como eu sou, o meu temperamento é assim, meu relacionamento com as pessoas é assim, é a minha forma de ser, de doação, de ter valor de solidariedade, de comunhão sabe [...] então eu acho que as pessoas começam a perceber que você.... por que a maioria das pessoas tem uma reação com o passar do tempo assim ó.. percebem que você é diferente mais não sabem o que, a partir do momento que as pessoas querem saber, ou querem pedir para você colocar alguma coisa a gente coloca, então eu acho que tem que ser uma coisa natural, não tem que ter uma pregação, nada obrigado, olha isso é um modelo, eu gosto dessa forma, desse modelo. Tem que entender a individualidade de cada um, pois cada ser humano tem uma individualidade que tem que ser preservado [...]” (IA).

Dentro desse contexto, o estudo dos relatos demonstrou que o objetivo dos dois proprietários é divulgar a filosofia da empresa, propagar ao mundo o que é uma empresa de economia de comunhão e que é possível uma empresa moldada em valores espirituais

existir e dar certo. Interessante ressaltar que, em nenhum momento, os relatos se referiram ao retorno financeiro, ao aumento do lucro, mas sim ao aspecto de crescimento do ideal em que acreditam; o restante deve ser consequência.

“Olha, eu falo que o meu objetivo é a chegar a todas as partes do mundo, para mim o céu é o limite. Nesse sentido, não crescimento físico da empresa que chegue aos confins da terra, mas como idéia, como motivação, como sugestão, como modelo, como proposta, ou então seja, o meu horizonte, eu costumo usar essa expressão, “para mim o céu é o limite” para mostrar que eu quero não como uma forma egoísta, não como uma forma..., mas sim como uma proposta sólida, ver a economia de comunhão crescer” (1A).

“Criar uma empresa modelo, realmente nesse aspecto de atender a seres humanos pode-se dizer que é uma experiência de uma empresa para o futuro não a única, mas dá pistas para uma empresa que seja mais coerente, uma evolução dentro do aspecto também administrativo sem sermos o dono da verdade e sem esgotarmos o assunto mas pelo menos dentro do nosso âmbito nós estamos caminhando, tentando estar na frente” (1B).

Ainda, o objetivo do trabalho, buscado pelos entrevistados, para eles, é totalmente compatível com as suas espiritualidades, ou seja, é a espiritualidade fortemente vivida por eles que sustenta e guia os seus trabalhos.

“O objetivo do meu trabalho está totalmente ligado a minha espiritualidade. Por tudo isto que eu falei, mas o importante é a gente perceber que isso é um processo que está em construção, tanto é que eu brinco eu uso um trocadilho eu não falo que nós somos uma empresa de comunhão, nós somos uma empresa em comunhão, nós estamos em processo de comunhão, é um crescimento, é uma evolução, são valores que eu preciso transformar os corações das pessoas, e essa adesão é boa de fato, a gente tem que ter a paciência de ir no ritmo de cada um, então a gente está aprendendo, nós erramos muito, nós tropeçamos demais, então seja, nós ainda estamos em processo de formação, em comunhão, eu não considero que nós somos assim, seria uma leviandade, uma pretensão muito grande, mas nós estamos a caminho, pontualmente já temos muita coisa para contar, mas ainda como um todo estamos aprendendo, evoluindo [...]” (1A).

Por fim, adentrando-se um pouco na questão dos valores, verificou-se que os principais valores que guiam a vida dos entrevistados são o amor e a bondade. Os relatos explicitam um forte sentimento de ajuda em relação ao próximo como meio de colocar os seus valores em prática.

“Olha, eu acho que essa escolha de Deus me leva a ter algumas coisas como prioritárias. O amor é o principal valor né... eu acho que a partir do momento que eu consigo externar isso, fazer com que esse amor que existe entre eu e Deus que rodeou minha vida eu tenho que propagar isso para as pessoas, em relação a estes valores eu acho que o mais importante para mim é este, esse amor no sentido de eu estar preocupado com as pessoas, eu sair do meu próprio eu e preocupar com os outros, é uma luta constante a

gente conseguir, porque se você perceber, você sempre está querendo fazer aquilo que você acha, e não aquilo que o outro acha, então como valor este amor revestido de caridade, esse amor desinteressado, esse amor pensando no outro, esse para mim é o valor que eu aprecio que eu luto diariamente [...] (1A).

“Eu acho que cada um tem uma função no mundo e qual é essa função? Criar felicidade, o bem, desenvolver a eu mesmo ser feliz e as pessoas que me rodeiam, isso em todos os aspectos família e empresa também, se eu não praticar me dá mal estar, o relacionamento com os funcionários eu procuro sentir eles como igual com funções com capacidade, mas são pessoas com o mesmo valor desde a moça que faz café até... os diretores, eu procuro ter isso bastante claro comigo sempre” (1B).

Sendo assim, eles tentam praticar isso dentro da empresa, despertando nos funcionários o sentimento de utilidade e de valorização. Observa-se também, pelos depoimentos, que, antes de serem empresários, os entrevistados são pessoas que têm como objetivo desenvolver o bem.

Isso posto, encerra-se o último tópico deste capítulo, no qual foram apresentados os resultados obtidos através das análises das entrevistas dos proprietários sobre valores religiosos nas organizações.

Neste quarto capítulo, foi apresentada a descrição dos resultados obtidos nas entrevistas realizadas com funcionários, gerentes e empresários das empresas de economia de comunhão. Os temas condutores, denominados aqui de tópicos, nortearam a apresentação, que se dividiu em três partes. O primeiro tópico apresentou a percepção dos grupos entrevistados em relação ao trabalho, considerando aspectos desde a sua concepção

até seu grau de importância na vida de cada um. O segundo foi direcionado à temática do sentido do trabalho.

Foi possível, com estas análises, entender que o trabalho tem sentido para quem o realiza, pois é dotado de um sentimento de realização pessoal e profissional, além de ser um meio de subsistência. Em contrapartida, um trabalho sem sentido, segundo os entrevistados, é aquele que vai contra os aspectos salientados anteriormente, que não desperta prazer e nenhum tipo de realização.

O último tópico trouxe análises a respeito dos valores religiosos na organização. Identificou-se, de acordo com os relatos, que grande parte dos entrevistados dá importância a uma empresa trabalhar apoiada em valores religiosos e que isso muda a forma de tratamento em relação às pessoas e ao próprio ambiente. Verificou-se que grande parte dos entrevistados considerou haver grande diferença, em vários aspectos, em relação à empresa em que trabalham e outras, onde já trabalharam. O termo espiritualidade foi definido por vários termos, partindo-se da visão particular de cada um. Foram salientados, ainda, valores pessoais, havendo os entrevistados declarado praticarem-nos no seu dia-a-dia.

Sendo assim, a partir da apresentação dos resultados obtidos nas entrevistas colocadas neste capítulo, segue-se para o próximo capítulo, o qual tem como objetivo trazer uma discussão e análise destes resultados, confrontado a análise do que foi encontrado com as pesquisas já existentes, que a literatura acerca dos assuntos propostos traz.

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo contempla a discussão sobre as entrevistas apresentadas no capítulo anterior; é nele que se buscou analisar e interpretar os depoimentos dos entrevistados. A discussão sobre a elaboração do sentido que funcionários, gerentes e proprietários de empresas de economia de comunhão atribuem ao seu trabalho está organizada diante das análises obtidas a partir da visão dos funcionários e gerentes e dos proprietários acerca dos temas desvendados na apresentação dos resultados.

5.1 Sentido do trabalho para funcionários e gerentes

Trabalho com sentido

Atualmente, discussões acerca da temática trabalho continuam assumindo um papel relevante, haja vista localizar-se o trabalho na base de toda sociedade, estabelecendo as formas de relação entre os indivíduos e entre as classes sociais, criando relações de poder e propriedade, determinando o ritmo do cotidiano (ALBORNOZ, 1994). Grande número de pesquisas e estudos, em diversos campos de conhecimento, apresenta várias formas de como o trabalho ocupa um lugar central na vida das pessoas e das sociedades industrializadas (BAUMAN, 1998; CASTELLS, 1999; HARVEY, 1993).

É o fenômeno citado confirmado pelas análises obtidas das entrevistas realizadas com os funcionários e gerentes das empresas estudadas, que definiram o trabalho como algo central em suas vidas, tanto como forma de realização pessoal e profissional como meio de desenvolvimento e retorno material, o que corrobora com os estudos propostos por Morin (2001); Morin, Tonelli, Pliopas (2003) e Oliveira et. al (2004).

O discurso dos entrevistados, que leva a um entendimento do trabalho como parte central e essencial da vida, aquele que dá sentido a ela, pode se caracterizar como um elemento que se enquadre na dimensão da centralidade do trabalho ou padrão B, proposto

pelo grupo MOW (1984), ou, também, se confirmar nos estudos de Borges (1997), que coloca como uma das dimensões do significado do trabalho a questão da sua centralidade, a qual, segundo a autora, está no grau de importância atribuída ao mesmo, em relação às demais esferas da vida, seja a religião, seja a família, etc.

A idéia do trabalho como meio de subsistência também é mencionada porque, de acordo com a visão dos entrevistados, o trabalho atende às necessidades humanas, por ser através dele que se produzem coisas úteis, com o que se pode ajudar no sustento da família e realizar os sonhos de consumo.

Contudo, a perspectiva do trabalho como meio de sobrevivência foi pouco mencionada isoladamente, sem estar ligada a algum outro aspecto de cunho pessoal ou social. Sendo assim, a idéia de remuneração, associada ao trabalho, permitindo não só a sobrevivência, mas também a dignidade, o crescimento e a possibilidade de uma vida melhor no futuro, pode ser verificada. Tais dados vão ao encontro dos estudos de Kovács (2002), que coloca o trabalho como um meio de subsistência e, ao mesmo tempo, uma forma de auto-realização, de “*status*”, de poder e de identidade.

È interessante ressaltar que, para oito funcionários, incluindo um dos dois gerentes, o trabalho foi definido como meio de identificação, ou seja, eles só conseguem se imaginar como pessoas se possuírem um trabalho. Tal constatação pode ser explicada teoricamente pelo que Morin (2003) coloca a respeito da concepção sobre o trabalho, no sentido de que, segundo a autora, este faz parte da construção da identidade de um indivíduo e também de seu desenvolvimento pessoal, não sendo apenas um meio de ganhar a vida, mas um processo de criação.

Quando questionados sobre que sentido os entrevistados atribuem ao trabalho que realizam, as análises levam a definições que vêem sentido, o trabalho que possam realizar profissionalmente, trazer satisfação pessoal, desenvolvimento e aprendizagem da pessoa, e que ainda seja útil. Estes pontos coincidem com os estudos de Morin (2001), baseados no

grupo MOW (1987), que caracteriza as definições elencadas como concepções positivas do trabalho, pois são associadas a valores intrínsecos da atividade própria de cada um.

Um trabalho com sentido também é aquele no qual a pessoa tenha prazer em realizá-lo, não o considere uma obrigação e não o realize apenas por coerção. A autonomia, a criatividade e o estabelecimento de relações interpessoais foram outras características ressaltadas em relação ao que dá sentido ao trabalho. Tais aspectos também foram identificados nas pesquisas de Morin, Tonelli e Pliopas (2003). As autoras ainda definiram três dimensões em relação ao trabalho e seus sentidos, que se dividem em aspectos relacionados ao indivíduo, à organização do trabalho e à sociedade. Diante desta abordagem, pode-se identificar, neste trabalho, aspectos ligados à dimensão pessoal, profissional e social com grande ligação entre si. A dimensão pessoal, no entanto, é a mais evidente.

Verificaram-se, através das respostas dos entrevistados, evidências a respeito da importância do retorno econômico pelas atividades desenvolvidas. Assim como relataram os estudos de Morin, Tonelli e Pliopas (2003) com relação à questão da independência e sobrevivência, um trabalho que tem sentido é aquele que remunera financeiramente quem o faz e possibilita uma vida digna e provida de qualidade. Contudo, verifica-se forte semelhança em relação aos relatos obtidos sobre a definição do trabalho, nos quais os entrevistados também ligaram a questão da sobrevivência a outro aspecto, pessoal ou social.

Um relato que chamou a atenção foi o de um funcionário que afirma consistir o sentido do trabalho em fazer aquilo que lhe dá prazer. Todavia, diante da concorrência no mercado, opta por fazer algo alheio à sua vontade e desprovido de prazer, em função apenas do retorno financeiro. Neste caso, ele não coloca a questão do prazer e da realização aliadas ao retorno financeiro, conforme observados em outros relatos. Mas prefere abrir mão daquilo que gosta em favor da remuneração. Este relato foi único, mas evidencia a transformação que as condições sócio-econômicas do país causam nos ideais das pessoas.

Outro aspecto observado em relação ao que caracteriza um trabalho com sentido está no benefício prestado à sociedade, através do trabalho realizado e da ajuda ao desenvolvimento social, em todos os seus aspectos (MORIN, TONELLI, PLIOPAS, 2003). Percebe-se aqui um sentimento forte em relação à satisfação das pessoas, por saberem que parte do seu trabalho está beneficiando outros e desenvolvendo contribuição social (EMERY, 1964, 1976; TRIST, 1978).

Curioso destacar a gratificação de um entrevistado, ao falar do seu trabalho, modelagem de peças em uma empresa que atua na área de fundição, por saber são elas engrenagens de algo ainda maior, e que irão contribuir e trazer benefícios para a sociedade, o que demonstra o sentido que este funcionário atribui ao seu trabalho. Outro relato, de um dos gerentes, faz menção ao provimento de empregos e motivação das pessoas como forma de dar sentido ao seu trabalho.

Entre os depoimentos dos entrevistados, foi unânime a afirmação de já haverem realizado um trabalho que fizesse sentido. Considerando os aspectos apontados a respeito do que dá sentido ao trabalho, relatado nos parágrafos anteriores, todos conseguiram identificá-los em suas atividades, validando assim suas respostas. Com isso, verificou-se que os fatores que contribuem para dar sentido ao trabalho dependem do apoio da empresa, de fazer os funcionários se sentirem motivados, reconhecerem a possibilidade de crescimento profissional e verem a utilidade de seu trabalho. Ainda, um fato curioso citado por alguns funcionários e um dos gerentes, foi o de atribuírem à própria empresa o sentido do trabalho que cada um tem. De acordo com eles, a empresa não apenas motiva ao trabalho, mas dá sentido àquele trabalho realizado.

Considerando os padrões D e E colocados por Morin (2001), que correspondem às concepções negativas em relação ao trabalho, não foi possível identificá-los nas análises. Portanto, em nenhum momento o trabalho foi citado como algo desagradável e penoso, realizado apenas por obrigação, tanto em relação aos funcionários quanto aos gerentes.

Porque e quais os motivos para trabalhar

Tendo em vista as respostas obtidas com as análises, foi possível verificar grande semelhança nos relatos que definiam o conceito de trabalho em relação ao por que eles trabalham, com o que resta desnecessária a repetição dos repertórios. Contudo, vale salientar que, quando questionados sobre por que trabalhar, duas características foram fortemente enfatizadas, além das que já foram mencionadas, sendo elas o sentimento de utilidade e de dignidade.

A discussão dos resultados, no que diz respeito a quais os motivos que levaram os funcionários e gerentes a trabalharem nas empresas escolhidas como objeto de estudo, permitiu verificar que alguns dos entrevistados afirmaram estarem na empresa em função da forma diferenciada de tratamento em relação ao trabalho que a empresa concede. Porém, vale ressaltar que estas declarações foram dos dois gerentes e de cinco pessoas que ocupam cargos administrativos mais próximos da diretoria. Diante disso, é possível dizer que esse pequeno grupo de entrevistados tenha se interessado pela empresa em função da sua filosofia. Todavia, o número de depoimentos é relativamente pequeno.

Outra vertente se manifestou no sentido de que a maior parte dos funcionários, principalmente da área operacional, foi levada a trabalhar nas empresas analisadas em decorrência do desemprego, pois estavam desempregados e a empresa tinha oferta de vagas. Tal motivo pode ser caracterizado pelas transformações que estão ocorrendo no mundo do trabalho e que instauraram sua flexibilização (Antunes 2000; 1995), trazendo consigo o significado de precarização, desemprego, subcontratação e terceirização (HARVEY, 1993; POCHMANN, 2001; SINGER, 2000; MATTOSO, 1999). Diante disso, pode-se dizer que a motivação, por grande parte dos funcionários, em busca de emprego nas empresas de economia de comunhão, não está vinculada à proposta da qual participam.

Importância do trabalho

É possível perceber que os entrevistados atribuem ao trabalho uma grande importância e valorização e que o consideram parte integrante da vida. Um ponto interessante mencionado por dois entrevistados e que valida esta afirmação e corrobora para a identificação da importância do trabalho para estas pessoas foi o fato dos funcionários dizerem que, mesmo não havendo necessidade de trabalhar, continuariam o fazendo.

Vários estudos buscaram identificar a importância do trabalho para as pessoas. Dentre eles, alguns se utilizaram do termo usado e conhecido na literatura como “questão da loteria” (HARPAZ 2002; 1998). É importante abordá-la, pois serve como medida da intenção comportamental em relação à persistência do trabalho. Morin (2001) e Harpaz (2002), entre outros autores, já se utilizou dessa pergunta como uma forma de identificação da importância do trabalho na vida das pessoas. Contudo, vale ressaltar que as respostas nesta pesquisa obtidas foram espontâneas e que os entrevistados não tinham nenhum conhecimento prévio acerca da questão.

Nos trabalhos do grupo MOW (1987), a importância do trabalho é apontada pela medida da centralidade absoluta do trabalho. No entanto, o objetivo da questão aqui proposta era conhecer de que forma o trabalho se relacionava com as outras atividades da vida.

Verificou-se que o trabalho, segundo os entrevistados, não pode ser desvinculado da vida, em todos os seus aspectos, seja pessoal ou social. De acordo com os mesmos, deve haver equilíbrio, com a organização das atividades de forma equânime. Apenas três relatos colocaram que o trabalho não tem ligação com a vida pessoal e social.

Tendo em vista o vínculo entre trabalho e outras atividades assumido pelos entrevistados, foi possível conhecer qual a área de atividade mais importante em suas vidas. Pretendeu-se, com isso, explorar um pouco a relação que os funcionários e gerentes têm com as atividades pessoais e particulares de cada um. Sendo assim, foi possível notar que a família é a atividade de maior importância na vida dessas pessoas. É conveniente ressaltar que, quando questionados sobre a concepção do trabalho, a família também era lembrada,

no sentido de que o trabalho era visto como meio de proporcionar melhores condições de vida à família. A vida espiritual foi a segunda atividade considerada como a mais importante. Sobre a crença ou a religião vivida e praticada por cada pessoa dentro da empresa, verificou-se não interferir tampouco sofrer interferência pela diretoria. Tudo é vivido na liberdade e as pessoas são livres para escolher o que é melhor para elas.

Todavia, segundo as análises obtidas no que tange à relação do trabalho com as outras atividades da vida, pôde-se perceber que, neste aspecto, os relatos levam a uma forte ligação entre ambos. Contudo, quando questionados sobre qual das atividades é a mais importante, o trabalho assume o terceiro lugar, vindo depois da família e da vida espiritual, de acordo com os entrevistados. Dificilmente foram observadas respostas que indicassem uma atividade como a menos importante; isso ocorreu, porém, em quatro relatos, que nomearam a comunidade como uma das atividades que apresenta menor relevância. As atividades que envolvem lazer, também foram citadas como uma das menos importantes, o que demonstra ocuparem a família e a jornada de trabalho boa parte do tempo, com o que assim as pessoas acabam deixando de lado a vida social e o lazer.

Trabalho sem sentido

Um trabalho não tem sentido, para os entrevistados, se realizado apenas em função do retorno financeiro, sem despertar nenhum comprometimento ou importância, que não tenha coerência. Outro fator que contribui para a perda do sentido no trabalho, também identificado nos relatos, é ser o trabalho feito sem o sentimento de prazer, contra a vontade e sem foco.

Interessante salientar que um trabalho sem sentido é aquele que vai contra os valores pessoais em que cada indivíduo acredita, o que se confirma por haverem os entrevistados ressaltado a falta de sentido no trabalho, que prejudica a sociedade. A empresa também foi considerada como um dos motivos para a perda do sentido porque, de acordo com alguns dos relatos, uma empresa que não propicie um bom ambiente de

trabalho e não valorize seus funcionários está contribuindo para que o trabalho realizado por eles não agregue valor e, conseqüentemente, não tenha sentido.

Sendo assim, apresentaram-se aqui discussões a respeito das impressões dos funcionários e gerentes sobre um trabalho que não faz sentido. Não houve diferença dos relatos entre os funcionários e gerentes, o que nos leva a crer que a posição hierárquica não interferiu neste caso para a formação da opinião acerca do tema. Todos consideram que o trabalho realizado por eles atualmente é dotado de sentido e que só não o seria se algumas das características já mencionadas anteriormente estivesse presente. Assim, é possível dizer que a atividade que cada um desenvolve atende às suas expectativas.

Portanto, concluem-se as análises sobre a concepção do trabalho e o entendimento acerca do seu sentido para os funcionários e os gerentes das empresas de economia de comunhão. Passar-se-á para o último tópico de análise, referente aos valores religiosos dentro das organizações de economia de comunhão, mas ainda de acordo com a visão dos funcionários e gerentes.

Economia de Comunhão e valores religiosos

Considerando-se o tema proposto nesta pesquisa, que pretendia conhecer o sentido do trabalho em empresas de economia de comunhão, e os aspectos que norteiam esse tipo de empresa, buscou-se discutir e analisar, neste tópico, a visão que funcionários e gerentes manifestam sobre a temática que envolve valores religiosos ou espirituais dentro das empresas.

Conforme apresentado no capítulo 2, a proposta da economia de comunhão tem sua base voltada para valores religiosos, o que a torna peculiar no contexto econômico, já que seus objetivos diferem, em algumas partes, das empresas capitalistas tradicionais. Desta forma, nesta pesquisa, tornou-se impossível o alheamento às questões que discutam um

pouco a temática que envolva espiritualidade. Diante disso, serão apresentadas pequenas discussões abordadas durante as entrevistas.

Em um primeiro momento, buscou-se conhecer a importância, para a vida dos entrevistados, de as empresas, em um aspecto geral, trabalharem apoiadas em valores religiosos. Dos trinta e oito funcionários, trinta e cinco consideraram ser importante trabalhar em uma empresa que tenha esta característica. Vale ressaltar que os dois gerentes também corroboraram com esta afirmação, por acreditarem poder a valorização e o relacionamento humano se tornar mais presentes e visíveis no ambiente de trabalho. Tal constatação vai ao encontro dos estudos realizados por Mitroff (2002), que, através de uma pesquisa com “CEOs” de empresas americanas indicadas pela revista “Fortune”, descobriu que para estes altos executivos é muito importante trabalhar em empresas que se preocupem com os valores espirituais. Estes empresários acrescentaram, ainda, mais uma característica a ser considerada: a ética.

Dos três funcionários restantes e que compõem a amostra, dois salientaram não ver importância no aspecto ora analisado e um ressaltou que este não modifica em nada sua vida, desde que não interfira no seu trabalho e na sua crença. Contudo, o número de indivíduos que considera irrelevante a adoção desses valores foi relativamente baixo, sendo possível, assim, validar a existência da importância, na vida dos entrevistados, de a empresa se apoiar em valores religiosos.

Não houve nenhum tipo de inquietação ou manifestação contrária por parte dos entrevistados ao abordar o tema, o que é interessante ressaltar, por possuir ele características imbuídas de valores e crenças pessoais. A maioria das pessoas fez questão de falar a qual religião pertencia, como forma de sustentar seu discurso e dar continuidade à conversa.

Ainda no que pertine à discussão dos relatos, verificou-se divisão de opiniões entre os entrevistados. Praticamente metade dos funcionários (vinte, ao todo), entre eles os dois gerentes, considerou haver mudança em relação ao trabalho atuar em uma empresa ligada a

valores religiosos. A outra metade se manifestou pela não-percepção de mudança, quando exposta à mesma situação. Para os primeiros, segundo eles, a empresa propiciará melhores condições de trabalho, maior valorização e relacionamento dos funcionários, e isso, conseqüentemente, gerará maior motivação e vontade para trabalhar.

Curioso perceber que a questão da valorização humana e dos aspectos de relacionamento dentro das empresas foi muito citada pelos entrevistados. Grande parte deles a almeja em seu trabalho, talvez por atuarem, em sua maioria, na área operacional, possível motivo para essa “sede” e busca por valorização.

Sobre essa questão, Bispo (2004) salienta que o relacionamento interpessoal é algo inerente à organização e o considera um dos aspectos mais importantes para o bem-estar pessoal. O relacionamento com as pessoas foi muito enfatizado por parte dos entrevistados nesta pesquisa, assemelhando-se aos resultados obtidos com o estudo desenvolvido por Bispo (2004) em empresas de economia de comunhão, para verificar justamente a forma como o relacionamento interpessoal se desenvolve dentro destas empresas. A partir disto, a autora pôde concluir que tais relações ocorrem de forma mais humana e que o trabalho em grupo é desenvolvido freqüentemente.

Sendo assim, é possível dizer que as empresas de economia de comunhão podem ser consideradas instrumentos que contribuem, de certa forma, para que os indivíduos realizem um trabalho através do qual as carências em relação aos seus valores pessoais possam ser supridas.

Os aspectos discutidos acima circundaram a opinião dos entrevistados sobre a temática valores religiosos nas empresas consideradas em âmbito geral. A partir daqui, serão as análises focadas nos relatos obtidos a respeito das empresas nas quais os funcionários e gerentes trabalham.

Na intenção de conhecer a ligação entre a empresa que participa do projeto de economia de comunhão e os seus funcionários, buscou-se averiguar se estes têm

conhecimento sobre a participação da empresa onde trabalham de uma proposta religiosa. Identificou-se, então, possuírem os funcionários algumas pistas sobre o assunto, como que a empresa é diferente, no que tange ao aspecto religioso, porém não saberem ao certo diferenciar terminologias.

Três casos podem ser identificados, que foram: alguns funcionários e os dois gerentes conhecem a proposta de economia de comunhão com certa profundidade e também um pouco sobre o movimento dos focolares. Outra parte dos entrevistados afirmou saber que a empresa atua com valores religiosos e que estes valores são conhecidos como economia de comunhão; contudo, ressaltam não conhecê-la profundamente, mas já ouviram falar algo a respeito nas conversas entre os funcionários, criando assim certa dúvida sobre o que realmente seja esta proposta. Alguns destes funcionários acabam confundido o projeto com a religião praticada pelos proprietários. Por fim, o terceiro caso se refere àquelas pessoas que não têm conhecimento nenhum acerca da filosofia praticada pela empresa; todavia, o número de pessoas que assim se posicionaram foi pequeno, três no total.

Tais identificações, de certa forma, confirmam o que a literatura traz sobre viver a experiência da economia da comunhão na liberdade (Lubich, 2002), ou seja, a adesão deve ser espontânea, algo que desperte da própria pessoa. Em função disso é que a proposta não é divulgada para os funcionários; o objetivo é que eles comecem a perceber o diferencial da empresa que vive essa proposta e se sintam bem com isso. Alguns relataram já viver isso e demonstraram estarem muito satisfeitos com o trabalho que realizam e a forma como são tratados dentro da empresa.

Porém, mesmo com alguns dos funcionários que não tinham claro o que é a proposta da economia de comunhão e como ela funciona, pode ser verificado que os relatos que confirmaram existir diferença em relação à forma como eram tratados em empresas anteriores a essa onde trabalham foram praticamente unânimes. Apenas um funcionário colocou não ver distinção na forma de tratamento, enquanto os outros trinta e sete entrevistados disseram sentir uma grande diferença, em vários aspectos, seja no sentido de

haver maior autonomia nas tarefas, seja no relacionamento entre diretoria e operários, na maior preocupação com o funcionário e até mesmo no clima mais harmonioso de trabalho.

Vale ressaltar que a relação patrão-empregado foi a mais citada, de acordo com os relatos, e que é um dos grandes diferenciais da empresa, na qual todos se cumprimentam e se conhecem, além do sentimento de respeito e segurança que ela proporciona. A solidariedade entre as pessoas foi outro fator citado.

Tais fatores também foram identificados na pesquisa de Bispo (2004), na qual os funcionários consideraram ver distinção entre as empresas de economia de comunhão e as demais, em decorrência de que naquelas alguns aspectos, tais como a solidariedade, a confiança, o respeito entre funcionários e patrões, a valorização dos empregados e a preocupação com os mesmos são vividos intensamente. Isso concretiza o ideal proposto pela EdC, no qual, sobre o seu negócio, pressupõe-se que o homem, seu trabalho e a empresa são um todo integrado (GONÇALVES e LEITÃO, 2001).

Espiritualidade

A espiritualidade no trabalho está tomando grandes proporções no ambiente organizacional (Pauchant, 2002). Estudos demonstraram que, aproximadamente, noventa por cento dos administradores e altos executivos de várias organizações americanas têm uma visão positiva em relação à espiritualidade e são a favor de integrá-la nas atividades diárias do trabalho (PAUCHANT, 2002; MITROFF, 2002).

Diante disso, buscou-se, ainda neste tópico, explorar qual a concepção dos funcionários e gerentes em relação ao termo espiritualidade. Foi possível verificar que todos os indivíduos vêem a espiritualidade como algo além da racionalidade, tão exigida na contemporaneidade. Várias foram as definições: algumas indicavam a espiritualidade como a religião praticada; outros, como o momento em que a pessoa se encontra com ela mesma, entre demais definições.

Portanto, estas análises refletem ser a espiritualidade considerada um valor importante para os entrevistados e que deve ser respeitado. Tendo em vista que todos os funcionários e gerentes manifestaram algum juízo de valor a respeito dessa questão, e que ninguém ficou isento de resposta, é possível considerar ser tal temática merecedora de atenção, pois, segundo os entrevistados, pode ser considerada algo inerente ao ser humano.

Tal afirmação tornou-se mais evidente ao verificar-se, nas entrevistas, que a melhor forma de praticar aquilo que foi definido como espiritualidade, pelo grupo de funcionários, dentro do seu trabalho, está baseada em fatores como o relacionamento respeitoso e confiável que deve existir entre os companheiros de trabalho, a responsabilidade e o comprometimento com as atividades exercidas, a prática da ética e a colaboração, em todos os seus sentidos. Ou seja, a espiritualidade, neste caso, além de “mexer” com o íntimo dos entrevistados, manifesta uma ligação entre si e os valores pessoais dos indivíduos que são manifestados em seus trabalhos.

Partindo-se do elo entre espiritualidade e trabalho, buscou-se conhecer qual é o objetivo do trabalho na empresa onde os entrevistados atuam. A grande maioria das pessoas ressaltou o crescimento profissional, aliado ao desenvolvimento da empresa, como principal objetivo. Segundo os entrevistados, um é consequência do outro. Poucos foram os relatos que manifestaram como objetivo de trabalho o retorno financeiro (somente dois operários).

Faz-se interessante salientar que as pessoas, no momento em que relatavam os fatos, expressavam, em seus discursos, uma grande motivação para dar continuidade ao seu trabalho dentro da empresa e, principalmente, um forte desejo de expansão da mesma. Esta motivação percebida pode estar relacionada à diferença verificada pelos entrevistados em relação à forma como eram tratados em outras empresas, a qual pode agir como um motivador dentro da empresa. A satisfação dos entrevistados em relação ao trabalho atual era muito forte; percebia-se nos relatos falas que exprimiam um sentimento de gratidão aos empresários e realização, o que confirma que as empresas em questão conseguem desenvolver um plano de qualidade de vida no trabalho (BISPO, 2004).

Considerando-se que a espiritualidade ressalta, de certa forma, os valores pessoais de cada indivíduo, verificou-se que, para os funcionários e gerentes, o objetivo do trabalho que realizam é compatível com a espiritualidade vivida por cada um, podendo isso ser demonstrado pela forma como vivem em seus trabalhos e praticam seus valores. Os principais valores ressaltados foram respeito, ética, amizade, confiança, humildade, valores espirituais e honestidade. Tais valores são considerados muito importantes para os entrevistados e, de acordo com eles, são a base para a eficiência do trabalho.

Analisou-se aqui a visão que os funcionários e os gerentes têm em torno das questões que envolviam o sentido do trabalho, nas quais aspectos como o trabalho com sentido, o porquê e quais os motivos para trabalhar, o trabalho sem sentido, a economia de comunhão, os valores religiosos e, por fim, a espiritualidade dentro do trabalho foram abordados. A próxima seção trará as discussões referentes a esta mesma abordagem, mas cujo objeto de análise serão as entrevistas realizadas com os proprietários das empresas de economia de comunhão.

5.2 Sentido do trabalho para os proprietários

Trabalho com sentido

A análise das entrevistas dos proprietários segue praticamente a mesma seqüência de tópicos apresentada na análise dos funcionários e gerentes. Porém, existem algumas diferenças no roteiro das entrevistas, pois, considerando que os indivíduos são proprietários das empresas, buscou-se conhecer pontos peculiares de quem a empreende.

Foi possível observar uma grande semelhança entre os relatos dos dois proprietários, que definem o trabalho como uma realização pessoal e afirmam que esta realização se torna maior à medida que vêem o mesmo dando resultado. Um aspecto interessante observado nos dois casos se refere ao fato de ambos colocarem que não se enxergam enquanto pessoa se não estiverem trabalhando. Percebe-se, exatamente neste

ponto, a visão do trabalho como parte da construção de identidade do indivíduo, como uma realização do próprio sentido da vida, bem como do desenvolvimento pessoal, conforme salientado por Morin (2003).

Em nenhum momento, o trabalho foi citado como meio de sobrevivência ou apenas de retorno financeiro, principalmente por serem os donos das empresas e possuírem estabilidade financeira, sendo assim, com suas necessidades básicas já foram supridas. O trabalho assume, então, um papel de realização pessoal. Um fato curioso identificado no discurso dos empresários foi o desejo que têm de realizar-se a partir do momento em que seus trabalhos possam contribuir para a construção do que eles definiram como “mundo novo”. Tal expressão não deve ser vista com estranheza, pois faz parte dos ideais da proposta de economia de comunhão (Chiara, 1999). Portanto, esse pensamento pode ser considerado como uma das características dos empresários que aderiram ao projeto.

O trabalho, visto como um meio de ajuda ao próximo, é muito ressaltado pelos entrevistados, que vêem nele a forma de agir segundo aquilo em que acreditam. E nas atividades dentro da empresa e com os funcionários que tentam demonstrar a proposta de ajuda de cada um. De certa forma, o desejo deles está sendo cumprido, pois a satisfação e a gratidão dos funcionários, já observadas na seção anterior, validam estas características, presentes no trabalho e muito salientadas pelos empresários.

Os relatos demonstraram que um trabalho que tem sentido é aquele que possa contribuir para a construção de algo, o que também foi verificado e pode ser confirmado nos estudos de Morin (2001), que criou uma categoria na qual define o trabalho que tem sentido como aquele que é feito de maneira eficiente, que leva a algum lugar e que beneficia os outros. Considerando este ideal dos entrevistados, que vêem o sentido do trabalho em algo que desenvolva o bem, seja na construção de coisas úteis, seja na ajuda às pessoas, é possível remeter, ainda, à idéia que Hackman e Oldman (1977) colocam, dizendo ser o trabalho que tem sentido aquele que é importante, útil e legítimo para quem o executa. Ele deve ser coerente com os valores e as crenças individuais. As atividades realizadas não podem ir contra aquilo em que acreditam. Por fim, tendo em vista a concepção positiva do

trabalho por parte dos entrevistados, é possível enquadrar tais verificações no padrão C da pesquisa do grupo Mow (1987), o qual ressalta o trabalho como meio de trazer benefícios à sociedade.

Os dois proprietários confirmaram, convictamente, ser o trabalho realizado por eles dotado de sentido. Um deles atribui este sentido aos resultados alcançados por sua empresa dentro dos moldes da economia de comunhão, o que pode confirmar uma forte ligação entre o sentido do trabalho e os valores espirituais deste entrevistado. O outro relato demonstra que a harmonia e o benefício propiciados aos outros são fatores que contribuem para dar sentido ao seu trabalho. Não houve, entre os proprietários, alguém que apresentasse uma concepção negativa do trabalho (MOW, 1987).

Sendo assim, é possível dizer que os resultados das análises se assemelham a outras pesquisas já realizadas por Morin, Tonelli e Pliopas (2003) e Oliveira et. al (2004), que destacam como um trabalho que tem sentido aquele que traz satisfação e realização, tanto no campo pessoal quanto no profissional, além do resultado financeiro.

Porque trabalhar e quais os motivos que o levaram a empreender

Diante da abordagem acerca da concepção de trabalho para os empreendedores, pode-se observar que as respostas referentes à questão de por que trabalhar foram semelhantes às análises obtidas sobre o que é trabalho, fato ocorrido também com as discussões dos funcionários e gerentes. Sendo assim, o trabalho, segundo eles, é realizado por satisfação e prazer. Nesta questão, as repostas dos entrevistados se divergiram no seguinte sentido: um dos entrevistados não ressaltou, em momento algum, o trabalho como necessidade financeira, mas sim como forma de mudar consciências e incentivar o gosto de outras pessoas pelo trabalho. Já para o outro empresário, a primeira resposta sobre por que ele trabalha veio como uma necessidade de sobrevivência. Contudo, ele continuou dizendo não ser somente por isso, trabalhar pelo dinheiro, mas também como um meio de auto-realização.

Identifica-se, na divergência acima explanada, a presença de duas importantes perspectivas a respeito da centralidade do trabalho, levantada, por Harpaz (2002), que são a econômica (ou instrumental) e a social intrínseca. Na primeira, enfatiza-se uma orientação instrumental, afirmando que as pessoas trabalham a fim de assegurar sua subsistência básica e satisfazer suas necessidades materiais. A segunda perspectiva do trabalho é sócio-psicológica. Sustenta que o trabalho não somente contribui para um senso de identidade pessoal, como também fornece estabilidade e continuidade para sua consciência, tendo, portanto, um papel crucial, ao ajudar o indivíduo a alcançar e manter sua auto-estima e senso de realização.

Diante da satisfação percebida nos empresários, pelo ato de dirigir uma empresa, buscou-se conhecer, de cada um, o motivo que os levou a empreender o negócio. Um dos proprietários revelou ser o desejo de praticar e difundir a proposta da economia de comunhão. Necessário salientar que, além da empresa objeto de estudo da pesquisa, o entrevistado acabou de adquirir mais duas, também seguidoras da EdC, porém localizadas no Pólo Spartaco, situado na cidade de Vargem Grande, já comentado no capítulo 2. Essa circunstância confirma a afirmação colocada por ele sobre a difusão da EdC. Pode parecer estranho que o empresário, considerado tal fato, não haja ressaltado a questão econômica, mas o que se pode perceber na entrevista é que o projeto de economia de comunhão é colocado em primeiro lugar e que o restante é consequência. Ou seja, o retorno financeiro faz-se necessário, mas o desejo de ver a proposta se consolidar é muito maior.

O outro proprietário está dando continuidade a uma empresa fundada pelo pai. Contudo, desde sempre, de acordo com o seu relato, eles pensavam em uma empresa diferente, um jeito de novo de empreender, diferente das gestões que existem atualmente. Foi assim que surgiu a idéia de aderir à proposta da economia de comunhão. Vale ressaltar que, neste caso, o proprietário e sua família participam do movimento dos focolares e vivem seus preceitos. A empresa aderiu ao projeto assim que surgiu no Brasil. Esta empresa, particularmente, é um dos grandes nomes dentre as que possuem um grande desenvolvimento empresarial atuando nos moldes da economia de comunhão e é

considerada como objeto de estudo de várias pesquisas acadêmicas (GONÇALVES, 2005; GONÇALVES e LEITÃO, 2001; MARTINS, 2005).

Importância do trabalho

Conforme já observado nas análises, é possível dizer que o trabalho desempenha um papel fundamental na vida dos proprietários das empresas, tanto no sentido de realização quanto no econômico, e que ainda é utilizado por eles como um instrumento para a prática de seus objetivos e desejos.

Sendo assim, já reconhecendo o lugar que o trabalho assume dentro desse contexto, buscou-se conhecer qual a sua importância na vida de cada um, ou seja, de que forma é visto quando remetido à vida pessoal. Ambos os relatos atribuem grande importância ao trabalho, sendo, segundo eles, impossível desvincular o trabalho da vida fora dele. É necessário que sejam harmonizadas todas as atividades, tanto pessoais quanto sociais; sendo assim, o trabalho interage com a vida pessoal.

Sobre a questão da interação entre as atividades, quando incitados a escolher qual das áreas de atividade (comunidade, formação educacional, família, lazer, vida espiritual, saúde e trabalho) ocuparia o primeiro lugar, um dos entrevistados salientou que todas devem ser interligadas, não sendo possível priorizar uma atividade em relação à outra. Entretanto, para o outro empresário, a vida espiritual assume o primeiro lugar. Com ela como prioridade, a partir daí deve ser tentado o estabelecimento de um equilíbrio, pois, segundo ele, todas as atividades têm a sua importância. É interessante ressaltar que a religiosidade é um fator muito presente na vida deste empresário, o que, de certa forma, reafirma os ideais pregados por ele na sua empresa.

Trabalho sem sentido

Por outro lado, um trabalho não tem sentido para os entrevistados quando é feito somente em busca do retorno financeiro, sem foco. Um dos proprietários salienta que o trabalho realizado apenas como forma de ganhar dinheiro, para ostentar status diante da sociedade, é algo completamente sem significado. O trabalho que não faz bem para quem o realiza, ou seja, é desprovido de prazer, também é denominado como fator atuante para a perda do sentido.

Ainda sobre a falta de sentido no trabalho, um dos proprietários salientou já ter realizado um trabalho sem sentido, pois as características já manifestadas anteriormente faziam parte do seu trabalho. De acordo com ele, o trabalho era desordenado e sem foco, o que criava um desconforto na atividade em que atuava. Entretanto, o outro entrevistado disse nunca ter realizado um trabalho sem sentido.

Na análise deste tópico foi possível perceber que o sentido do trabalho está intimamente ligado à crença dos proprietários. Quando o sentido do trabalho é relacionado à realização do bem comum, dois aspectos podem ser identificados, que são o fato de serem empresários e o da empresa participar da proposta de economia de comunhão. Quando se fala na questão de serem os entrevistados empresários, refere-se à autonomia que ambos podem ter em relação ao seu trabalho, ou seja, cabe a cada um decidir a melhor forma de agir e, de acordo com eles, pode-se perceber que esta ação se dá em torno da ajuda mútua, seja para os funcionários, seja para a sociedade em geral, o que, de certa forma, se liga ao segundo ponto identificado, pois é participando da proposta que conseguem praticar todos os ideais e, assim, dar sentido ao trabalho que realizam.

Tendo em vista todas essas discussões sobre o trabalho e seus sentidos, segue-se agora o tema que trará as análises que discutem a visão dos proprietários sobre os valores religiosos dentro das organizações de economia de comunhão.

Economia de Comunhão e valores religiosos

Este tema traz uma análise sobre as percepções que os proprietários têm a respeito dos valores religiosos nas organizações. Pressupõe-se que o presente tema não cause espanto aos empresários, tendo em vista que suas atividades empresariais são baseadas em tais valores.

Sendo assim, em um primeiro momento, as análises revelaram, segundo os entrevistados, uma visão positiva em relação às empresas que trabalham apoiadas em valores religiosos. Para eles isso é importante e contribui para o crescimento da empresa. Ambos relataram que o fato de terem uma empresa que atua segundo esses princípios contribui para o sucesso da mesma e favorece a conquista de resultados. Questões que envolvem o impacto da economia de comunhão no crescimento das empresas já foram alvo de estudo e podem confirmar os relatos de que a empresa que atua nessa concepção alternativa de gestão apresenta crescimento contínuo e melhora significativa em seus indicadores financeiros (Martins, 2005). E, ainda, é possível dizer que conseguem desenvolver uma redução dos custos das suas transações internas e externas (LIMA, 1999).

Outro aspecto salientado pelos entrevistados, que beneficia empresas que trabalham sustentadas por esses moldes, é a presença dos valores éticos praticados por cada indivíduo. Uma pesquisa revelou que os dirigentes de empresas de economia de comunhão declararam que a postura ética favorece a credibilidade e a aceitação no mercado (Bispo, 2004). A busca pelo lucro é essencial e de forma alguma pode ser descartada; porém, segundo os proprietários, deve ele vir de maneira justa, sem sonegação de impostos ou qualquer outra forma ilícita. Portanto, estes seriam um dos principais aspectos positivos relacionados às empresas que desenvolvem seus trabalhos baseadas em valores espirituais.

Quanto à questão que se refere à existência ou não de mudança em relação ao trabalho, pelo fato de empreender uma empresa baseada nestes valores religiosos, foi possível perceber que ambos os empresários relataram não haver mudança em relação ao trabalho propriamente dito, mas sim mudança de valores, de forma a despertar maior comprometimento e responsabilidade por parte deles para com as pessoas. Aspectos direcionados aos valores pessoais são os grandes condutores dos discursos empregados

pelos entrevistados como forma de viver a proposta da EdC e de praticar aquilo em que acreditam.

Tendo em vista os principais aspectos trazidos pela literatura, que diferenciam as empresas de economia de comunhão das empresas capitalistas tradicionais (Gonçalves, 2005), buscou-se verificar, segundo a vertente dos empresários, quais as principais diferenças existentes entre os dois tipos de empresas. Para um dos entrevistados, o grande diferencial está no fato de as empresas de economia de comunhão praticarem a “cultura do dar”, observação que vai ao encontro do que Costa (1998) e Ferrucci (1998) ressaltam sobre economia de comunhão, como algo que estimule a passagem da economia e da sociedade, de uma cultura consumista para uma cultura da partilha. O entrevistado em questão, ainda, salienta a existência de uma visão mais cooperativa e solidária entre as pessoas.

Resta outra diferença no que tange ao relacionamento entre as pessoas que trabalham na empresa, diferença esta que já foi comprovada em outros estudos, nos quais os funcionários perceberam um relacionamento mais humanizado, de maior solidariedade e confiança (BISPO, 2004). O outro empresário ressaltou como diferencial o ambiente mais harmonioso, algo que, segundo ele, é mais intenso do que o observado em boa parte das empresas tradicionais.

Ainda sobre as análises relacionadas à discussão sobre as diferenças entre os tipos de empresas, dois exemplos marcantes que caracterizam tal diferença foram mencionados pelos empresários. O primeiro se refere ao aspecto da partilha do lucro, que é considerada uma característica exclusiva de empresas de economia de comunhão, as quais dividem seus lucros em três partes. Estas três partes “um terço, um terço, um terço” formam, segundo Bruni (2005), o “*slogan*” que deu início e inspirou o projeto. O outro exemplo está no relacionamento interno e externo desenvolvido pela empresa. Estão implícitos, neste relacionamento, valores como interação entre os grupos de atividades, solidariedade e confiança (BISPO, 2004).

Espiritualidade no trabalho

Fazendo-se uma abordagem direcionada mais à questão espiritual que envolve os aspectos pessoais, buscou-se compreender de que forma a espiritualidade é vista e definida para os empresários das empresas de economia de comunhão.

Os entrevistados definiram espiritualidade como a forma de agir e de ser do indivíduo e ainda ressaltaram que é através dela que a vida obtém um sentido. Verifica-se que este sentimento, relativo ao espiritual, é algo muito forte e presente na vida dos entrevistados, que, contudo, tentam praticá-lo fora, mas principalmente dentro do trabalho, no sentido de mostrar que a espiritualidade vivida por eles é real. Todavia, a forma de manifestar, o jeito de ser de cada um e as formas diferenciadas de relacionamento fluem naturalmente no dia-a-dia do trabalho. Vê-se, pois, que nenhum dos proprietários tenta impor algo aos seus funcionários, mas sim que buscam demonstrar, através de ações e de gestos, a sua espiritualidade. Realmente, isto se confirma se resgatarmos alguns relatos dos funcionários, que vêm na empresa um ambiente agradável e solidário. Sendo assim, é possível dizer que os empresários vivem e praticam sua espiritualidade no trabalho.

Considerando-se o forte vínculo existente entre os empresários e os valores espirituais, descobriu-se também que os dois proprietários compartilham do mesmo objetivo para sua empresa, que é divulgar a filosofia da mesma, propagar a todos a filosofia de uma empresa de economia de comunhão e, ainda, demonstrar que é possível uma empresa como esta, apoiada em valores espirituais, existir e prover resultados. Essa busca por coerência administrativa já está se confirmando, através de experiências bem sucedidas, também no aspecto financeiro dos empresários de economia de comunhão (Gonçalves, 2002). Um fato curioso é que, em momento nenhum, o aumento da lucratividade foi ressaltado; obviamente, foi citado como uma necessidade para a sobrevivência, pois é através dele que a empresa pode ter condições de crescer e de propagar-se, embora tal propagação deva ser em direção ao ideal vivido pelos empresários e não apenas ao aspecto econômico.

Dentro desse contexto, confirmou-se que o objetivo de trabalho buscado pelos empresários é totalmente compatível com a sua espiritualidade, espiritualidade esta que desperta valores. O amor e a bondade são considerados como os principais valores que guiam a vida destes empresários e a vontade em desenvolver algo que ajude os mais necessitados é meta dos dois entrevistados. Além de buscarem produzir e permanecer “vivos” no mercado, os empresários tentam praticar os valores em que acreditam, desenvolvendo com seus funcionários um vínculo de respeito e ajuda e, ainda, um sentimento de utilidade e valorização.

Sendo assim, pode-se comprovar a existência da proposta de economia de comunhão como uma alternativa de gestão, através dos testemunhos dados e praticados por esses empresários dentro do ambiente organizacional. Verifica-se que são empresas que atuam em um determinado mercado, vendem seus produtos e prestam seus serviços como qualquer outra empresa capitalista, mas que vivem uma forma diferenciada de administrar.

Em resumo, diante das análises obtidas com as entrevistas realizadas com funcionários, gerentes e empresários, é possível chegar-se às seguintes conclusões, diante da vertente dos funcionários e gerentes e da dos empresários:

- A concepção do trabalho é semelhante nas duas vertentes; contudo, para os empresários, o trabalho ainda é visto como um meio de ajuda ao próximo;
- O trabalho interage com todas as outras esferas de atividade da vida, característica comum nos dois grupos;
- A percepção sobre o sentido do trabalho, para os funcionários e gerentes, está na realização profissional e pessoal e também no relacionamento interpessoal, além do desenvolvimento, da aprendizagem e do retorno financeiro adquiridos. Já para os empresários, tal sentido está na contribuição para a construção de algo que beneficie outras pessoas;

- No que tange aos valores religiosos, ambas as vertentes compartilham de uma visão positiva e consideram importantes empresas que trabalham apoiadas nestes valores. Para os funcionários e gerentes, tal fato evidencia maior valorização das pessoas e melhor relacionamento humano dentro do ambiente de trabalho. Entretanto, para os empresários, trabalhar em uma empresa baseada em valores religiosos não muda o trabalho propriamente dito, mas sim os valores pessoais, de forma a despertar maior comprometimento e responsabilidade por parte deles para com os funcionários;
- Para os funcionários, o trabalho dentro da empresa é realizado com satisfação, considerando ainda a existência de uma grande diferença em relação à forma como eram tratados em empresas anteriores à qual trabalham. Os empresários buscam viver um relacionamento mais humanizado, de maior solidariedade e confiança dentro das empresas;
- A espiritualidade é um fator relevante na vida dos dois grupos;
- O objetivo do trabalho dos funcionários e gerentes consiste no crescimento profissional e no desenvolvimento da empresa. Já os empresários buscam divulgar a proposta de economia de comunhão através de suas empresas.

Diante disso, o trabalho é tido como algo fundamental para a vida dos entrevistados e possui grande sentido, validado, assim, por outras pesquisas que também identificaram resultados semelhantes. Contudo, as empresas de economia de comunhão favorecem, em relação ao sentido deste trabalho, aspectos que circundam fatores direcionados a questões pessoais, tais como a valorização da pessoa dentro do ambiente de trabalho, a autonomia concedida para a realização das tarefas e principalmente o relacionamento interpessoal desenvolvido dentro da organização.

Discutiram-se, neste capítulo, os resultados da pesquisa, que buscou desvendar qual o sentido que funcionários e proprietários atribuem ao trabalho realizado em empresas de economia de comunhão. Abordaram-se aqui definições sobre o conceito do que é trabalho,

que para os entrevistados foi visto como algo fundamental para a vida das pessoas, além de ser considerado como um meio de subsistência. O motivo de por que trabalhar também pode ser enquadrado nas mesmas definições a respeito do que é trabalho. Verificou-se que os motivos que levam os entrevistados a trabalhar envolvem questões pessoais e profissionais e, ainda, que o trabalho não pode ser separado da vida pessoal dos entrevistados.

Colocou-se, em seguida, que o trabalho faz sentido para os funcionários, gerentes e empresários e que estes vêem como um trabalho sem sentido aquele que não lhes dá prazer, é inútil e não os realiza no aspecto pessoal tampouco no profissional. O último tópico do capítulo trouxe a importância de serem considerados os valores religiosos dentro das organizações. Foi possível perceber que a espiritualidade é vista de forma positiva e que pode funcionar como meio de contribuição para o desenvolvimento da empresa, principalmente no que tange aos aspectos de relacionamento. Desta forma, funcionários e empresários só tendem a obter benefícios em relação ao seu trabalho. No próximo capítulo, serão apresentadas as considerações finais sobre a pesquisa.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo conhecer quais os sentidos que funcionários e proprietários de empresas de economia de comunhão atribuem ao seu trabalho. A discussão sobre os sentidos do trabalho já foi estudada por autores internacionais como Morin (2001, 2003) e Harpaz (2002) e nacionais, tais quais Oliveira, Piccinini, Fontoura e Schweig (2004), que buscaram investigar a concepção e o sentido do trabalho em diversas categorias profissionais e também em grupos de estudantes.

Visou-se, nesta pesquisa, à obtenção de resultados que possam agregar valor aos estudos já realizados sobre a temática do sentido do trabalho e, ainda, contribuir para a manutenção do desenvolvimento do olhar acadêmico em relação aos estudos aplicados nas empresas que praticam a proposta de economia de comunhão.

As entrevistas com os funcionários, gerentes e proprietários das empresas de economia de comunhão revelaram que o trabalho é algo fundamental e central para a vida de cada um. Esta conotação foi fornecida pelos discursos utilizados por eles, pois, ao se falar no trabalho, expressões como “é tudo para mim” ou “o que dá sentido à vida” foram ressaltadas. Percebeu-se que o trabalho também é visto como meio de sobrevivência; porém, vale ressaltar que esta característica não é colocada como um fim único, já que os entrevistados vêem vários outros aspectos (a realização pessoal, o sentimento de dignidade e utilidade como forma de concepção do trabalho).

Neste aspecto, os gerentes e proprietários não fizeram menção ao aspecto financeiro relacionado ao trabalho, o que pode decorrer da satisfação das necessidades básicas, com o conseqüente desenvolvimento de novas necessidades. Tanto é que, para os proprietários, o trabalho é definido como um instrumento através do qual se realizam pessoalmente.

Pode-se, assim, dizer que a função hierárquica influencia em parte a concepção de trabalho para algumas pessoas; todavia, esta influência não é tão nítida, desmerecedora de grande destaque. Considerando que a maior parte dos funcionários atua na área operacional,

o número de relatos que evidenciaram a questão da sobrevivência e retorno financeiro foi mínimo, a ponto de nunca ter sido citada sozinha, mas sempre acompanhada de algum outro fato. Sendo assim, é possível colocar que o trabalho, antes de qualquer coisa, é visto como um pilar de sustentação para a vida dos entrevistados.

Isso se confirma ainda mais quando se verifica a forte ligação que os entrevistados salientam existir entre o trabalho e as outras atividades da vida, em relação ao que não há diferença entre as repostas dos funcionários, dos gerentes e dos empresários. No entanto, além do trabalho, pode-se perceber que a família e a vida espiritual são fatores importantes para a vida dos entrevistados, sobretudo a família, que foi mencionada por mais da metade dos relatos. Tendo em vista esta valorização em relação ao ambiente familiar, o trabalho assume importância ainda maior, pois, em alguns casos, é através dele que o bem-estar da família pode ser garantido.

No que tange ao sentido do trabalho, a pesquisa indicou haver semelhanças com outros estudos já realizados e discutidos na literatura; porém, vale ressaltar que alguns aspectos identificados neste estudo merecem maior atenção, haja vista os fatores econômicos e sociais característicos da realidade brasileira. Diante deles, o que se pôde perceber foi que os entrevistados apresentaram uma concepção positiva sobre o trabalho e, ainda, que ocupa um papel central em suas vidas (Mow, 1987). Interessante salientar que estes aspectos positivos foram observados em todos os grupos, ou seja, tanto funcionários quanto gerentes e proprietários demonstraram uma visão positiva sobre o tema e ainda não se verificou, por parte dos entrevistados, nenhum fato que associasse o trabalho a aspectos negativos ou neutros (Mow, 1987).

Foi possível perceber que o sentido do trabalho está fortemente ligado à dimensão pessoal, com o que, para os entrevistados, o sentido está em um trabalho que possa trazer realização pessoal e profissional a quem o desenvolve e que propicie condições de utilidade e aprendizado. O retorno financeiro também foi ressaltado como algo que contribui para o sentido do trabalho, mas não foi tão enfatizado. Assim, para os entrevistados, o dinheiro é

necessário, embora o sentido do trabalho seja atribuído a aspectos que valorizem mais as questões pessoais de cada indivíduo.

Um trabalho também tem sentido, para os entrevistados, quando desenvolve um processo de formação de identidade, um vínculo de relacionamento entre os companheiros e ainda gera benefícios à sociedade. No tocante à questão que envolve a ajuda que o trabalho pode oferecer, ficou evidenciado que, para os proprietários, o sentido de seu trabalho está no poder de construção de algo que possa ajudar outras pessoas. Como são os donos das empresas, percebe-se que o sentido está totalmente vinculado a algo que beneficie os outros, pois podem e querem desenvolver isso.

Em contrapartida, um trabalho que não faz sentido é aquele que não tem objetivo e não apresenta resultado. O que é realizado apenas em função do retorno financeiro e feito por obrigação também foi caracterizado como sem sentido. Diante das constatações acerca de um trabalho que não tenha significado, verificou-se nitidamente que, para o grupo de profissionais entrevistados e também para os empresários, o trabalho realizado por eles hoje é completamente dotado de sentido.

A análise das entrevistas permitiu, ainda, desvendar que, tanto para os funcionários quanto para os proprietários, o fato de as empresas trabalharem apoiadas em valores religiosos é algo importante, pois contribui para a valorização de alguns aspectos pessoais dos indivíduos. Porém, neste caso, verificou-se certo equilíbrio entre os indivíduos que acreditavam haver mudança em relação ao trabalho e os que colocavam não perceber esta diferença.

Este estudo revelou também que, em geral, grande parte dos funcionários sabe que a empresa onde trabalha atua baseada em uma proposta religiosa, embora não sejam todos os que conhecem qual é ela e como funciona. Entretanto, foi unânime a diferença percebida pelos entrevistados na forma de tratamento dada pela empresa seguidora de proposta religiosa, onde trabalham, em relação a outras, em que já trabalharam. Todos afirmaram

que o ambiente e o relacionamento entre as pessoas são muito agradáveis, o que torna a empresa bastante diferenciada.

Outra questão relacionada aos aspectos religiosos dentro da organização e que pode ser verificada neste trabalho foi a importância dada por todos os entrevistados para o tema espiritualidade. Sua relevância é manifestada por eles através do relacionamento respeitoso e confiável que fazem questão de ter com os companheiros de trabalho, da responsabilidade e do comprometimento com as atividades exercidas. Portanto, a espiritualidade está ligada aos valores e crenças pessoais de cada indivíduo, praticados em suas ações.

Foi possível verificar, neste estudo, que o objetivo do trabalho, para os funcionários, é a busca pelo crescimento profissional, aliado ao desenvolvimento da empresa. Para os empresários, é a divulgação da proposta de economia de comunhão dentro de suas empresas. Verificou-se, ainda, a existência de ligação entre espiritualidade e valores pessoais, tanto por parte dos funcionários e gerentes quanto dos proprietários.

Em síntese, pode-se colocar que este estudo permitiu verificar que o trabalho faz sentido para os atores das organizações entrevistadas, o que vai ao encontro e se assemelha a resultados de outras pesquisas já realizadas. Contudo, ao considerar haver ele sido realizado em empresas que participam da proposta de economia de comunhão, verifica-se que esta é propícia para um ambiente de trabalho com maior autonomia entre as pessoas e valorização dos aspectos que envolvem questões pertinentes ao valor do ser humano e ao relacionamento.

Sendo assim, esta pesquisa pode contribuir para dar continuidade a pesquisas realizadas sobre o sentido do trabalho, mas com o olhar voltado para empresas peculiares, que apresentam uma forma de gestão organizacional diferente de outras empresas capitalistas e que sobrevivem na atual economia. Contribuiu, ainda, no sentido de explorar um pouco mais as características das empresas de economia de comunhão e ressaltar a filosofia que ela propõe.

Observe-se, por fim, que, tendo em vista a realização do estudo de caso em duas empresas de economia de comunhão, os resultados obtidos não podem ser generalizados, pois são dados particulares verificados dentro desta organização especificamente, com o que limitam o presente estudo. O número de empresas entrevistadas também foi um fator limitante para a obtenção de resultados mais detalhados, além de não haver sido identificada grande diferença entre os relatos dos funcionários e dos gerentes, tendo ambos desenvolvido respostas similares.

BIBLIOGRAFIA

AKTOUF, O. **A Administração entre a Tradição e a Renovação**. São Paulo, Atlas, 1996.

ALBORNOZ, Suzana. **O que é Trabalho**. 6ª edição. São Paulo, Brasiliense, 1994.

ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. São Paulo: Boitempo, 2000.

ALMEIDA, A. A., LEITÃO, S. P. **Empresas de economia de comunhão e razão substantiva**. RAP, Rio de Janeiro, v 37 (6), 45 - 70, novembro/dezembro, 2003.

ANDION, Carolina. **As particularidades da Gestão em Organizações da Economia Solidária**. In: Anais do XXV ENANPAD - Encontro Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração, Campinas, 2001.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** : ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1995.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2000.

ARAÚJO, Vera. **Doutrina social da Igreja e economia de comunhão**. In: QUARTANA, Pino et al. Economia de comunhão. São Paulo: Cidade Nova, 35-56, 1992.

_____. **Economia de comunhão e comportamentos sociais**. In: COSTA, Rui et al. Economia de comunhão. 2 ed. São Paulo: Cidade Nova, 9-20, 1998a..

_____. **Que pessoas e que sociedade para a Economia de Comunhão?** In: BRUNI, L. Economia de Comunhão: uma cultura econômica em várias dimensões. São Paulo: Cidade Nova, 2002

_____. **Um fundamento para a economia**. Cidade nova, São Paulo, n. 7, 36-37, jul. 1998b.

ARDICHVILLI, Alexandre. **The meaning of working and professional development needs of employees in communist country.** International Journal of Cross Cultural Management, 5(1), 105 – 119, Apr 2005.

ARENDT, Hannah. **A condição humana.** Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1983.

ARRUDA, José Jobson de A. **Revolução Industrial e Capitalismo.** São Paulo: Brasiliense 1984.

AZNAR, Guy. **Trabalhar menos para trabalharem todos.** São Paulo: Editora Página Aberta, 1995.

BASTOS, Antônio Vergílio B.; PINHO, Ana Paula Moreno; COSTA, Clériston Alves. **Significado do Trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais.** RAE – Revista de Administração de Empresas, Rio de Janeiro, v.35, n.6, nov./dez. 1995.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo.** Lisboa: Ed. Setenta, 1979.

BAUMAN, Zigmunt. **O mal-estar da pós-modernidade.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1998.

BELL, D. **The coming of post-industrial society: a venture in social forecasting.** New York, Basic Books, 1973.

BECK, Ulrich. **O que é globalização? Equívocos do globalismo: respostas à globalização.** São Paulo: Paz e Terra, 1999.

BENITES, Marcello Riella.. **Femaq: solidariedade e competitividade.** Cidade Nova, Vargem Grande Paulista, ano XLIII, n.8, p. 8-9, ago. 2001b.

BISPO, Ana Carolina K. A.; MENDES, Nilda M. D.; SÁ, Maria A. D. **Relacionamento interpessoal em empresas de Economia de Comunhão: uma questão de valores éticos e cidadãos ou de estratégia empresarial?** In: Enanpad – Encontro Anual dos Programas de Pós-Graduação Em Administração. 28., 2004, Curitiba. Anais... Curitiba: ANPAD, 2004.

BISPO, Ana Carolina K. A.; MACIEL, Saulo E. V.; MENDES, Nilda M. D.; SÁ, Maria A. D.; TRINDADE, Urânia C. M. **Empresas de Economia de Comunhão: em busca da qualidade de vida no trabalho?** In: Enanpad – Encontro Anual dos Programas de Pós-Graduação em Administração. 29., 2005, Brasília. Anais... Brasília: ANPAD, 2005.

BORGES-ANDRADE, J.; MARTINS, M. C. F. e ABBAD-OC, G. **Estrutura Empírica do Significado do Trabalho: o Caso Brasiliense.** In: Sociedade Brasileira de Psicologia (Org.) Resumos de comunicações científicas. XXV Reunião Anual de Psicologia. Ribeirão Preto: SBP, p.199. 1995

BORGES, L. de O. **O Significado do Trabalho e a Socialização Organizacional: um estudo empírico entre trabalhadores da construção habitacional e de redes de supermercados.** Tese de doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília. 1998.

_____. **Os atributos e a medida do significado do trabalho.** Psicologia: teoria e pesquisa, v. 13, n. 02, p. 211-221. mai./ago., 1997.

BORGES, Livia **As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional.** RAC – Revista de Administração Contemporânea, v.3, n.3, 81-108, set/dez 1999.

BURAWOY, Michael. **Between the labor process and the state: the changing face of factory regimes under advanced capitalism.** American Sociological Review, Washington, v. 48, n.5, pg 587-605, 1983.

BURCKART, Hans. **Desenvolvimento sustentável e gerenciamento empresarial: elementos para um novo paradigma de gestão.** In: BRUNI, L. São Paulo: Cidade Nova, 2002.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e Capital Monopolista: a degradação do trabalho no século XX.** 3ª edição. Rio de Janeiro, Guanabara, 1987.

BRIDGES, Willian. **Um mundo sem emprego.** São Paulo: Makron Books, 1995.

BRUNI, Luigino. **Comunhão e as novas palavras em economia.** Vargem Grande SP, Cidade Nova, 2005.

_____. **Economia civil e economia de comunhão.** Economia de comunhão, São Paulo, n. 2, p. 5, set. 1996.

_____. **Economia de Comunhão: uma cultura econômica em várias dimensões.** São Paulo: Cidade Nova, 2002

_____. **Rumo a uma teoria econômica da comunhão.** Boletim da Economia de Comunhão. Ano IV, nº 2, abr. 1999.

CAMPBELL, A., CONVERSE, P.E. & RODGERS, W. L. **The quality of american life.** New York: Russell Sage Foundation, 1976.

CARBONARI, Paulo César. **Economia popular solidária: possibilidades e limites.** Portal do Instituto de Filosofia da Libertação. www.milenio.com.br/ifil/, acesso em 13 de julho de 2005.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede. – A era da informação: economia, sociedade e cultura;** v.1. 2 ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CATTANI, A. D. **Gestão Participativa.** In: CATTANI, A. D. (org). Trabalho e tecnologia: dicionário crítico. Petrópolis: Vozes, 1997.

CHANLAT, Jean-François. **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas.** 2 ed. São Paulo: Atlas, 1993.

COSTA, Rui et al. **Economia de comunhão, projeto, reflexões e propostas para uma cultura da partilha.** São Paulo: Cidade Nova, 1998.

CRESWELL, John. **Research Design – Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches.** Sage Publications, 2nd E, 2003.

DALLABRIDA, Ivan Sidney. **Responsabilidade Social e Empresarial (SER) e Economia de Comunhão (EdC): Racionalidade Empresarial na Construção do Desenvolvimento Sustentável.** Prêmio Ethos - Valor, 2005.

DENCKER, A. F. M., VIÁ, S. C. **Pesquisa empírica em ciências humanas.** São Paulo: Ed. Futura, 115 – 187, 2001.

DURKHEIM, E. **A divisão social do trabalho**. Lisboa: editorial presença, 1977.

EMERY, F. **Report on the Hunsfoss project**. London Tavistock, 1964.

_____. **Future we are in Leiden**: Martinus Nijhoff, 1976.

ENRIQUEZ, Eugène. **Perda do trabalho, perda da identidade**. In: NABUCO, Maria Regina; CARVALHO NETO, Antônio. (Orgs). *Relações de trabalho contemporâneas*. Belo Horizonte: IRT da PUC de MG, 1999.

ENGLAND, G. W & MISUMI, J. **Work centrality in Japan and United States**. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 17, 399-416, 1986.

FANDIÑO, Antonio M.; OLIVEIRA, Márcia C. **Empresas da Economia de Comunhão e gestão do conhecimento: análise comparativa**. In: SIMPÓSIO DA GESTÃO DA INOVAÇÃO TECNOLÓGICA. XXIII., 2004. Curitiba. Anais... Curitiba, p. 3767-3782, 2004.

FARO, José Antônio. **Uma referência para os políticos**. Cidade Nova, São Paulo, n. 1-2, p. 20-21, jan./fev. 2000.

FERRUCCI, Alberto. **Considerações sobre a economia de comunhão**. In: COSTA, Rui et al. *Economia de comunhão*. 2 ed. São Paulo: Cidade Nova, 69-92, 1998a.

FONTANA, A.; FREY, J. **Interviewing: the art of science**. In: In: DENZIN, N. K. e LINCOLN, Y. (Ed.) *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks, cap. 22 p.361-376, 1994.

FOX, Alan. **The Meaning of work**. In: ESLAND, Geoff & SALAMAN, Graeme. *The politics of work and occupations: The Open University Press Milton Keynes*, 1980.

FRANÇA, G.; DZIMIRA, S. **Economia solidária e dádiva**. *Organizações e Sociedade*, Salvador: EAUFBA, v.6, n.14, jan./abr. 1999.

FRANÇA, G. C. **A temática da economia solidária e suas implicações originais para o campo dos estudos organizacionais.** RAP, Rio de Janeiro, v 37, 11-31, janeiro/fevereiro 2003.

_____. **Terceiro Setor, Economia Social, Economia Solidária e Economia Popular: traçando fronteiras conceituais.** Bahia Análise & Dados, SEI, Salvador, v 12, nº 1, 9-19, 2002.

_____. **Esclarecendo terminologias: as noções de terceiro setor, economia social, economia solidária e economia popular em perspectiva.** Revista de desenvolvimento econômico, Salvador, ano IV, nº 7, janeiro/2002.

FRANCO, Domingos Dirceu. **Desenvolvimento sustentável no contexto do desenvolvimento econômico e a contribuição da Economia de Comunhão.** In: BRAUN, Miriam B. Schneider (Coord.) - ANAIS do IV ECOPAR – Encontro de Economia Paranaense, realizado no período de 03 e 04 de novembro de 2005, Toledo – Paraná / Cascavel-PR: Coluna do Saber, 20 p. 2005.

FRIEDMAN G. **O trabalho em migalhas.** São Paulo: Perspectiva, 1972.

GEPHART, Robert. **Qualitative Research and the Academy of Management Journal.** From Editor's note, Academy of Management Journal, vol.47, nº4, 454. 2004.

GONÇALVES, H. H. A. B., LEITÃO, S. P. **Empresas de Economia de Comunhão: o caso Femaq.** Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v 35, nº 6, novembro/dezembro, 2001.

GONÇALVES, Heloisa Helena A.B.Q. **É possível sobreviver numa economia de mercado utilizando o Método da Economia de Comunhão na Liberdade?** In: Enanpad – Encontro Anual dos Programas de Pós-Graduação em Administração. 26, 2002, Salvador. Anais... Salvador: ANPAD, 2002.

_____. **A experiência dos pioneiros da economia de comunhão na liberdade no primeiro decênio (1991 – 2001) no Brasil: absurdo e graça da mudança de mentalidade do empresário.** Tese submetida ao corpo docente da coordenação dos programas de pós-graduação de Engenharia da Universidade Federal do Rio de Janeiro do grau de Doutor em Ciências em Engenharia de Produção, março – 2005.

_____. **Marinheiro de Primeira Viagem? Trabalhar é preciso.** In: Enanpad – Encontro Anual dos Programas de Pós-Graduação em Administração. 29, 2005, Brasília. Anais... Brasília: ANPAD, 2005.

GOODE, William J., HATT, Paul K. **Métodos em pesquisa social.** São Paulo: Nacional, 1969.

GORZ, André. **Adeus ao Proletariado: para além do socialismo.** 2. ed. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1987.

GORZ, André. **Crítica da divisão do trabalho.** São Paulo: Martins Fontes, 1996.

GRAY, David E. **Doing Research in the Real World,** SAGE Publications, London, 2004.

GUBA, LINCOLN. **Handbook of Qualitative Research.** In: DENZIN, N. K. e LINCOLN Y. cap. 6, (edt.), Thousand Oaks: Sage, c1994.

HACKMAN, J. R., OLDHAM, G. R. **Motivation through the design of work: test of a theory.** Organizational Behavior and Human Performance, v. 16, 250-279, 1976.

HALL, R.H. **Organizações: estruturas e processos.** Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil, 1984.

HARDING, S. H. & HIKSPOORS, F.J. **New work values: In theory and in practice.** International Social Science Journal, 47, 441-455, 1995.

HARPAZ, Itzhak. **Expressing a wish to continue or stop working as related to the meaning of work.** European Journal of Work & Organizational Psychology. 11(2), 177-198, junho 2002.

_____. **Variables affecting non-financial employment commitment.** Applied psychology: An International Review, 37, 235-248, 1988

_____. **Non-financial employment commitment: A cross-national comparison.** Journal of Occupational Psychology, 62, 147-150, 1989.

HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural.** São Paulo: Edições Loyola, 1993.

KANUNGO, R. N. **Work alienation: An integration approach.** New York: Praeger, 1982.

KAPLAN, H. R., TAUSKI, C. **The meaning of work among the hard-core unemployed.** Pacific Sociological review, v. 17, nº2, 185-198, 1974.

KOEBER, Charles. **Corporate Restructuring, Downsizing, and the Middle Class. The process and Meaning of Worker Displacement in the “New” Economy.** Qualitative Sociology, Sumer, vol. 25, nº 2, 217 – 246, 2002.

KOVÁCS, Ilona. **As metamorfoses do emprego: ilusões e problemas da sociedade da informação.** Oeiras, Portugal: Celta, 2002.

KRAWULSKI, Edite. **A evolução do conceito de trabalho através da história e sua percepção pelo trabalhador de hoje.** Florianópolis, 1991. Dissertação (Mestrado em Administração) - Centro Sócio Econômico, Universidade Federal de Santa Catarina.

KUMAR, Krishan. **The social culture of work.** In: THOMPSON, Kenneth (Ed.). Work, employment and unemployment. Philadelphia: Open University Press, 1985.

LAVILLE, J. L. **Globalização e solidariedade.** Série cadernos FLEM, Nº 5, 2004a.

_____. **Economia Solidária.** Série cadernos FLEM, Nº 5, 2004b.

_____. **Fato associativo e economia solidária.** Bahia Análise & Dados, SEI, Salvador, vº12, nº1, 25 – 34, junho, 2002.

LEIBHOLZ, R., LEIBHOLZ, H., PASSARELLI, V. **Aumentando a produtividade em época de turbulência.** In: CONAF, Anais, São Paulo, 1995.

LEITE, M. **Reestruturação produtiva, novas tecnologias e novas formas de gestão da mão-de-obra.** In: MATTOSO, J. et al. O mundo do trabalho. São Paulo: Scritta, 1994.

LIEDKE, E. R. **Trabalho** in: CATTANI, A. D. (org). Trabalho e tecnologia: dicionário crítico. Petrópolis: Vozes, 1997.

LIMA, Ana Luiza Machado de Codes. **O fenômeno da Economia Solidária: Reflexões em um campo de estudo controverso**. In: Anais do XXV ENANPAD - Encontro Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração, Campinas, 2001.

LIMA, Maria Aparecida Barbosa. **Economia de Comunhão x custos de transação: uma visão das organizações imbuídas da cultura da partilha**. REAd – Revista Eletrônica de Administração, vol.5, n.4, nov./dez. 1999.

LOUCKS, William N. WHITNEY, William G. **Sistemas econômicos comparados**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos Editora, 1981.

LUBICH, Chiara. **O Movimento dos Focolares e a Economia de Comunhão**. Anais do Bureau Internacional da Economia e Trabalho Economia de Comunhão e Movimento Econômico: desenvolvimento e perspectivas, 1999.

_____. **A experiência Economia de Comunhão: da espiritualidade da Unidade, uma proposta de agir econômico**. In: BRUNI, L. Economia de Comunhão: uma cultura econômica em várias dimensões. São Paulo: Cidade Nova, 2002

_____. **Por una Cultura del Dar**. En Ciudad Nueva, Nº 317, Bs. As. Argentina, 24-25, 1992.

MANCINI, Euclides André. **Redes de economia solidária e sustentabilidade**. In: www.milenio.com.br/mance/fsm3.html, II Fórum Social Mundial, Porto Alegre, fevereiro, 2002.

_____. **Redes de colaboração solidária**. Petrópolis, Vozes, 2002

MANNHEIM, B. **Gender and effects of demographics status and work values on work centrality**. Work and Occupation, 20, 3 – 22, 1993.

MARCUSE, Herbert. **A Ideologia da sociedade industrial**. Sexta edição, Zahar editores, Rj, 1978.

MARTELLI, S. **A religião na sociedade Pós Moderna: entre secularização e dessecularização.** São Paulo: Paulinas, 1995.

MARTINS, Cláudia Herrero. **A Economia de Comunhão como alternativa de gestão empresarial e desenvolvimento social.** Monografia de conclusão de curso (Economia) apresentada ao Departamento de Economia da Universidade Estadual de Maringá, 2005.

MARX, Karl. **O Capital. Crítica da Economia Política.** Rio de Janeiro. São Paulo: Abril Cultural, Coleção - Os Economistas, 1982.

_____. **O Capital, Vol. 3/6.** Civilização Brasileira, Rio de Janeiro, 1974.

_____. **A Ideologia Alemã.** São Paulo, Ed. Grijalbo, 1977.

MATTOSO, Jorge. **O Brasil desempregado.** São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1999.

MAY, Douglas R., GILSON, Richard L., HARTEK, Lynn M. **The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work.** Journal of Occupational & Organizational Psychology. 77(1), 11 – 37, Mar/2004

MÉSZÁROS, István. **Beyond Capital** (Towards a theory of transition) Merlin Press, Londres, 1995.

MINAYO, Maria C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde.** São Paulo: Ed. Abrasco, 9 – 197, 2000.

MITROFF, Ian I. **Spirituality at Work: The Next Major Challenge in Management.** In: edit by PAUCHANT, Thierry C. Ethics and Spirituality at Work: hopes and pitfalls of the search for meaning in organizations. 2002.

MONDOLFO, Rodolfo. **O homem na cultura antiga: a compreensão do sujeito na cultura antiga.** São Paulo: Ed. Mestre Jou, 1968.

MORIN, Estele & AUDEBRAND, Luck. K. **Organizational Performance and the Meaning of Work: Correcting for Restricted Range.** In NEVES, J.& MORIN E.

MORIN (dir), Symposium on Organizational Culture, Performance and Human Resources Management: A Multicultural Debate, São Paulo, Brasil 3º Congress of the Ibero Academy of Management, 2003.

MORIN, Estelle; TONELLI, Maria José; PLIOPAS, Ana Luísa Vieira. **O trabalho e seus sentidos**. In: Anais do XXVII ENANPAD - Encontro Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração, Atibaia 2003.

MORIN, Estelle. **Os sentidos do trabalho**. RAE, São Paulo, v. 41, nº 3, 8-19, julho/setembro, 2001.

_____. Entrevista sobre o sentido do trabalho. Concedida a Carta Capital, nº 263, 22 de outubro de 2003.

MORSE, N. L. & WEISS, R. S. **The function and meaning of work and job**. American Sociological Review, 20, 191-198, 1955.

MORTIMER, J. T.& LORENCE, J. **Job satisfaction and involvement: Disentangling a deceptively simple relationship**. Social Psychology Quartely, 52, 249-265, 1989.

MOTTA, João Manoel. **Economia de comunhão abrindo caminhos**. Revista Cidade nova. São Paulo: Editora Parma Ltda, nº 5, maio 2001.

MOW – International Research Team **The meaning of work**. New York, Academic Press, 1987.

MYIARES, A. **Economia solidária**. Salvador, FLEM, 2003

OLIVEIRA, Sidinei R., PICCININI, Valmiria C., FONTOURA, Daniele S., SCHWEIG, Cristine. **Buscando o Sentido do Trabalho**. In: Anais do XXVIII ENANPAD - Encontro Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração, Curitiba, 2004.

OLIVEIRA, Sidinei Rocha. **Os sentidos do Trabalho para os dentistas filiados à UNIODONTO**. Dissertação de Mestrado, Porto Alegre, RS, 2004.

PAUCHANT, T. C. **Management Spirituality and Religion Newsletter**. Academy of management, 2003.

_____. **For a Spiritual Ethic of Work: Some Inspiration from Simone Weill**. In: edit by PAUCHANT, Thierry C. *Ethics and Spirituality at Work: hopes and pitfalls of the search for meaning in organizations*. 2002.

PEREIRA, Gislaíne dos Santos. **Reestruturação produtiva e a degradação do mundo do trabalho: Um estudo de caso**. Revista de Iniciação Científica da FFC, v. 4, n. 3, 2004.

PINDER, C. C. **Work motivation in organizational behavior**. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, 1998.

PINHEIRO, Márcia Baraúna. **Economia de comunhão: uma experiência peculiar de economia solidária**. In: SINGER, Paul; DE SOUZA, André R. (orgs.). *A economia solidária no Brasil: a autogestão como resposta ao desemprego*. São Paulo: Contexto, 333-351, 2000.

PLIOPAS, Ana Luisa Vieira. **Os sentidos da demissão: os sentidos que demissores e profissionais de recursos humanos atribuem aos processos de *downsizing***. Dissertação de mestrado, 2004.

POCHMANN, Márcio. **O emprego na globalização**. São Paulo: Boitempo, 2001.

PONTE JR. **Mudanças no mundo do trabalho**, Fortaleza, UFC, 2000.

QUARTANA, P. et al. **Economia de comunhão: propostas e reflexões para uma cultura da partilha**. São Paulo: Cidade Nova, 1998.

QUARTANA, Pino. **A economia de comunhão no pensamento de Chiara Lubich**. In: QUARTANA, Pino et al. *Economia de comunhão*. São Paulo: Cidade Nova, 11-22, 1992.

QUINN, R. P. & STAINES, G. L. **The 1977 quality of employment survey**. Ann Arbor, MI: Institute for Social Research, University of Michigan, 1979.

RAMOS, Alberto Guerreiro. **Uma introdução ao histórico da organização racional do trabalho.** Tese apresentada ao concurso para técnico de administração do quadro permanente do Depto. Administrativo do setor público, 1949.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho.** São Paulo: Makron Books, 1995.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Para uma sociologia das ausências e uma sociologia das emergências.** Revista Crítica de Ciências Sociais, 63, 237-280, 2002.

SCHAFF, Adam. **A sociedade informática: as conseqüências sociais da segunda revolução industrial.** São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista: Brasiliense, 1995.

SCHWANDT, T. A. **Constructivist, Interpretivist Approaches To Human Inquiry.** In: DENZIN, Norman K. Handbook Of Qualitative Research. Thousand Oaks : Sage, 1994.

SERAFIM, Maurício Custódio, SANTOS, Heliani Berlato. **Dois horizontes em fusão: o microcrédito e a economia de comunhão em uma parceria para a superação da pobreza.** Anais do IV EGEPE - encontro nacional de estudos sobre empreendedorismo e gestão de pequenas empresas, Curitiba PR, 2005.

SERAFIM, Maurício Custódio. **A ética no espaço da produção: contribuições da economia de comunhão.** Dissertação de Mestrado, UFSC, Santa Catarina, 2001.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo.** Rio de Janeiro: Record, 1999.

SCHERER, A.L.F. **Globalização.** In: CATTANI, A.D. (Org). Trabalho e tecnologia: dicionário crítico. Petrópolis: Vozes, 114-119, 1997.

SIEVERS, Burkard. **Além do sucedâneo da motivação.** In: BERGAMINI, Cecília & CODA, Roberto. Psicodinâmica da vida organizacional – motivação e liderança. São Paulo: Pioneira editora, 1990.

SILVA, C. J. **O futuro da gestão organizacional.** IV Reunião de Antropologia do Mercosul Etnografia e Antropologia, Curitiba, 2001.

SINGER, P. & SOUZA, A. **A economia solidária no Brasil**. A autogestão como resposta ao desemprego. São Paulo: Contexto, 2000.

SINGER, Paul. **Economia solidária: um modo de produção e distribuição**. In: SINGER, Paul & SOUZA, André R. de. A economia solidária no Brasil: a autogestão como resposta ao desemprego. São Paulo, Contexto, 2000c.

_____. **A Economia solidária como resposta e estratégia**. In: BENTO, Maria Aparecida Silva e CASTELAR, Marilda. Inclusão no Trabalho: Desafios e Perspectivas. São Paulo, Casa do Psicólogo, 2001.

_____. **Desenvolvimento capitalista e desenvolvimento solidário**. Estudos Avançados 18 (51), 2004

_____. **Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas**. São Paulo: Contexto, 2000.

_____. **Políticas de apoio à economia solidária**. Brasília SEBRAE, 2001.

_____. **Novos arranjos organizacionais possíveis? O fenômeno da economia solidária em questão (precisões e complementos)**. Organizações e Sociedade, Salvador: EAUFBA, v.8, n.20, jan./abril 2001.

SIQUEIRA, Elisabete Stradiotto, SPERS, Valéria Rueda Elias. **Religião e Organizações: antagonismo aparente, proximidade latente. Uma reflexão sobre a economia de comunhão**. Impulso, Piracicaba, 14(34): 53-64, 2003.

SMITH, Adam. **“A Riqueza das Nações: investigação sobre sua natureza e suas causas”** Coleção os Economistas. São Paulo: Nova Cultural, 1996.

SOARES, C. R. V. **Significado do trabalho: um estudo comparativo de categorias ocupacionais**. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília. Brasília, 1992.

SOUZA, Isabel Fernandes de; MEDEIROS, Maria das Graças; GONÇALVES, Heloísa H.A. Borges Q.; MARTINS, Roberto Cintra. **Economia de comunhão é uma hermenêutica das emergências?** XII SIMPEP – Bauru, SP, Brasil, 7 a 9 de Novembro de 2005.

STAKE, ROBERT E. **Case Studies**. In: DENZIN, Norman K. Handbook Of Qualitative Research. Thousand Oaks : Sage, 1994.

TAUSKY, C. **Meaning of work among blue-collar men**, Pacific Sociological review, v. 12, nº 1, pg. 49-55, 1969.

TRIST, E. **Adapting to a changing work**. Labour Gazette, v. 78, p. 14-20, 1978.

VECCHIO, R. P. **The function and meaning of work and the job: Morse and Weiss (1955) revisited**. Academy of Management Journal, 23, 361-367, 1980

VERARDO, Luigi. **Transformações no mundo do trabalho e economia solidária**. IPEA Revista Mercado de Trabalho, agosto/2004.

WARR, P. N. **A national study of non-financial employment commitment**. Journal of Occupational Psychology, 55, 297-312, 1982.

ZAMAGNI, Stefano. **Fundamentos e significado da experiência de economia de Comunhão**. In: BRUNI, L. Economia de Comunhão: uma cultura econômica em várias dimensões. São Paulo: Cidade Nova, 2002.

APÊNDICES

- ROTEIRO PARA ENTREVISTA DOS FUNCIONÁRIOS E GERENTES

1º Parte

- 1 – Qual é sua idade?
- 2 – Qual é seu sexo?
- 3 – Qual o seu nível de escolaridade?
- 4 – Qual é o seu estado civil?
- 5 – Tem filhos ou dependentes?

2º Parte

Sobre o Trabalho

1. Para você, o que é trabalho?
2. Por que você trabalha?
3. Fale-me de seu trabalho.
4. O que o (a) levou a trabalhar aqui?
5. Como seu trabalho se relaciona com as outras atividades da sua vida?
6. Considerando sete áreas de atividades, as quais serão citadas agora, que são a comunidade, a formação educacional, a família, o lazer, a vida espiritual, a saúde e o trabalho, cite qual delas é a mais importante na sua vida. Por quê? E a menos importante? Por quê? E as demais?

Sobre o Sentido do trabalho

1. O que é um trabalho que faz sentido? Fale-me dele.
2. Você já fez ou faz um trabalho com sentido?
3. O que é um trabalho sem sentido?
4. Você já fez ou faz um trabalho sem sentido?
5. O que contribui para que o trabalho que você realiza tenha sentido?
6. Você já teve um trabalho que não lhe fazia sentido?
7. Fale-me deste trabalho. O que você fazia? Por que ele não fazia sentido para você?

Sobre os valores religiosos no trabalho

1. O que você acha de uma empresa que trabalha apoiada em valores religiosos?
2. Para você, trabalhar em uma empresa assim muda algo em relação ao seu trabalho?
3. Você sabe que esta empresa na qual você trabalha é uma empresa que participa de uma proposta religiosa?
4. Existe diferença na forma como você é tratado aqui, em relação a outras empresas em que você já trabalhou?
5. O que é espiritualidade para você?
6. Como a espiritualidade é vista por você neste trabalho?
7. Qual o objetivo do seu trabalho nesta empresa?
8. O objetivo do seu trabalho é compatível com a espiritualidade?

9. Quais os valores básicos que guiam sua vida? Eles são praticados aqui?
Como? Dê um exemplo?

- ROTEIRO PARA ENTREVISTA DOS DONOS DA EMPRESA

1º Parte

- 1 – Qual é sua idade?
- 2 – Qual é seu sexo?
- 3 – Qual o seu nível de escolaridade?
- 4 – Qual é o seu estado civil?
- 5 – Tem filhos ou dependentes?

2º Parte

Sobre o Trabalho

1. Para você, o que é trabalho?
2. Por que você trabalha?
3. Fale-me de seu trabalho.
4. O que o (a) levou a empreender este negócio?
5. Como seu trabalho se relaciona com as outras atividades da sua vida?
6. Considerando sete áreas de atividades, as quais serão citadas agora, que são a comunidade, a formação educacional, a família, o lazer, a vida espiritual, a saúde e o trabalho, cite qual delas é a mais importante na sua vida. Por quê? E a menos importante? Por quê? E as demais?

Sobre o Sentido do trabalho

1. O que é um trabalho que faz sentido? Fale-me dele.
2. Você já fez ou faz um trabalho com sentido?
3. O que é um trabalho sem sentido?
4. Você já fez ou faz um trabalho sem sentido?
5. O que contribui para que o trabalho que você realiza tenha sentido?
6. Você já teve um trabalho que não lhe fazia sentido?
7. Fale-me deste trabalho. O que você fazia? Por que ele não fazia sentido para você?

Sobre os valores religiosos no trabalho

1. O que você acha de uma empresa que trabalha apoiada em valores religiosos?
2. Para você, empreender uma empresa assim muda algo em relação ao seu trabalho?
3. Quais as diferenças que existem entre a empresa de EdC e as outras empresas (empresas tradicionais)?
4. Dê-me um exemplo que marque esta diferença.
5. O que é espiritualidade para você?
6. Como a espiritualidade é vista por você neste trabalho?
7. Qual o objetivo do seu trabalho nesta empresa?
8. O objetivo do seu trabalho é compatível com a espiritualidade?
9. Quais os valores básicos que guiam sua vida? Eles são praticados aqui? Como? Dê um exemplo?