

## Resumo:

A empresa é o principal agente de transformação da sociedade, e vem assumindo novos papéis cada dia. Paralelamente a esta constatação, verificamos que a sociedade não tem sido bem sucedida na diminuição das desigualdades sociais e na solução de um processo crescente de exclusão não simplesmente econômico, mas das possibilidades de acesso a novas formas de trabalho, a novas formas de conhecimento, a criação de uma sociedade mais justa.

Um dos desafios maiores da empresa – talvez o maior – seja vencer a aparente contradição entre a sobrevivência e o crescimento, sem descuidar a humanização do trabalho e o resgate da dignidade da pessoa humana. Ser reconhecida como uma empresa ética e socialmente responsável seja no plano interno como na sociedade onde está inserida. O autor analisa o contexto global atual e algumas chaves de ação para percorrer de forma participativa e rápida esse caminho de transformação da sociedade que hoje constitui um imperativo categórico.

## Uma visão empresarial ética e socialmente responsável

Para aprofundar este tema deveremos desenvolver duas vertentes:

- Qual é o contexto empresarial atual e,
- Qual pode ser uma nova atitude empresarial transformadora desse contexto.

Hoje há uma pergunta latente na sociedade, que deu errado? Que fizemos como administradores ou empresários, para chegar aos níveis de exclusão atuais? Há uma forma de transformar esta situação, com a participação da sociedade como um todo?

Alguns fatos inquestionáveis do contexto empresarial atual:

*I – A organização empresarial é o principal agente de transformação da sociedade*

Isto é um fato que se consolida sem cessar durante os últimos 150 anos.

Não falamos somente das grandes corporações transnacionais, senão de todos os tipos de organizações: grandes, médias, pequenas, micros, cooperativas, empresas de autogestão, e até as ONG's, nos referimos a toda organização que se estruture como uma empresa.

Entretanto, esta organização influi e é influenciada em uma relação de causa – efeito constante com a sociedade onde se insere, isto vale para seus produtos, serviços, meios de produção, distribuição, tecnologias e sobre tudo os talentos que as compõem.

Pelas mudanças em outras áreas sociais, as empresas tendem a assumir de mais em mais, papéis que antes estiveram “reservados” para o poder público ou algum outro setor da sociedade.

Neste contexto dois aspectos têm uma influencia marcante:

- a) A evolução das formas de trabalho dentro das organizações e,
- b) O impacto da revolução tecnológica.

a) A tese de Porat nos mostra claramente quando temos a passagem de uma sociedade agrícola, ou agropecuária para uma sociedade industrial, e também quando passamos desta para uma sociedade dos serviços e depois para uma sociedade da informação.

Evidentemente todos aqueles que estiveram ou estão envolvidos com o mundo da tecnologia sabem que grau de importância teve esta para possibilitar essas mudanças de eras, como se conhecem habitualmente.

Todavia, essa evolução tem criado serias conseqüências na comunidade.

1 - O ciclo de aprendizado diminui drástica e dramaticamente. A evolução de uma população agrícola para as primeiras indústrias não apresentou grandes problemas de habilidades e conhecimentos, e o ciclo ativo desses primeiros trabalhadores industriais podia-se medir em uma ou mais gerações. Este ciclo se contraiu e hoje podemos falar de alguns poucos anos, ou até menos. O homem comum, quem não

tem acesso às novas formas de educação, fica excluído das novas “fronteiras” de trabalho.

2 – A tecnologia impacta o número de postos de trabalho, muito menos na quantidade que na qualidade necessária para desempenhá-lo (tipo de conhecimento). Ao mesmo tempo em que vemos diminuição em alguns tipos de trabalho, surgem outros. O maior problema não é a quantidade, senão a impossibilidade de “migração” laboral.

3 – Estes elementos em conjunto, tem criado uma crescente “cultura do medo” nas pessoas, assim como uma cada vez mais clara “perda de referências” na relação homem – trabalho – empresa. Já não é possível pensar logicamente em trabalho como um compromisso colaborador – empresa de longo prazo.

b) Não nos deteremos no desenvolvimento no processo de revolução tecnológica, que afeta tanto o processo, armazenamento e a distribuição da informação dentro de um mundo sem nenhuma fronteira, nem para o capital, nem os médios de produção e, onde somente subsistem – cada vez mais arraigadas – as diferenças culturais e de acesso a informação.

Um ponto merece minha atenção neste trabalho: a revolução tecnológica e a mudança de comportamento. Antigamente, na era agrícola, o homem produzia e consumia dentro de seu habitat, com o advento da era industrial, o homem passou a se deslocar para produzir fora de seu habitat cotidiano, nas fabricas e centros de produção.

Com o passar do tempo também passo a consumir fora dele. Hoje, graças a tecnologia, o homem pode pensar em voltar a produzir e consumir praticamente sem sair de seu habitat, igual que dois séculos atrás, com alguns agravantes, antigamente tratava-se de um habitat não urbano, hoje quase que exclusivamente urbano.

Em conclusão desta primeira constatação: a relação trabalho – empresa – pessoa (ser individual) não é mais a mesma, e não sabemos como será daqui a 10 ou 20 anos. É fundamental criar novos conceitos.

## *II – “Novas formas” de gerenciamento de pessoas.*

Nós últimos 5 anos, a sociedade ocidental viveu a fantasia – ou o imaginário coletivo – de um novo “descobrimto” de tipo de empresas, as ponto com. E claro que elas vieram para ficar, é claro que elas respondem a uma nova realidade de como se processa a economia clássica, entretanto tivemos exageros tanto no plano financeiro (especificamente a definição de seu valor e nos critérios de avaliação da atividade) como no plano da relação de trabalho (pudemos ver nelas as novas galeras do século XXI).

## *III – Vivemos uma mudança de época.*

Como diz o filósofo Carriquirri, o fluir do tempo não resulta homogêneo, todas as áreas de conhecimento e atividade humanas evoluem e se transformam de forma assíncrona, de tanto em tanto, acontecem mudanças que são algo mais que evolução, mudanças que podemos chamar de rupturas.

Quando “todo” muda simultaneamente, em um curto período de tempo, podemos dizer que em vez de viver uma “época de mudanças”, vivemos “uma mudança de época”. Isto é o que acontece nos últimos 10 anos, e certamente ainda nos próximos 5 deste novo século.

#### *IV – Um processo crescente de “coisificação”.*

Na vida empresarial muitos elementos foram elevados a categoria de verdadeiras essências: O lucro, o mercado, a competitividade, a produtividade, a tecnologia, o planejamento, o processos, a visão marketing, a qualidade, o produto, a informação, a reengenharia, o downsizing, e tantas outras... *coisas*, que foram – são - permanentemente consideradas mas importantes que as pessoas, que o homem, que é o sujeito, a causa e o fim de toda atividade empresarial.

Não queremos defender a tese de que as coisas acima não são importantes, elas o são, e realmente sem saber claramente como afetam nossa organização podemos dizer que não somos bons administradores; sem elas hoje não é possível a sobrevivência de qualquer empresa.

A tese é outra: Porque sempre diante das dificuldades o primeiro elemento afetado é o homem? Como fazer para mudar essa situação? Como as organizações empresariais podem assumir o papel de transformação que hoje já tem, vencendo o desafio da humanização, construindo uma sociedade mais solidária? Esta é a grande e estratégica questão que se nos coloca. Sobre a qual temos que refletir.

#### Que significa uma empresa solidária?

Empresa solidária é o nome que pode perfeitamente identificar uma organização que tenha uma visão ética e socialmente responsável. Uma empresa que seja verdadeiramente transformadora, não pela sua inércia, mas pela atitude de seus talentos.

Solidariedade, não significa um pacto de coesão ou adesão temporária entre pessoas ou grupos, ou uma política administrativa.

Solidariedade, não pode ser entendida como artificialismo arbitrário, ou mera gratuidade.

A solidariedade é a amalgama, o alicerce que mantêm a humanidade unida, ainda a pesar das rupturas.

As sociedades são compostas por indivíduos *interdependentes*, assim como os grupos organizados que existem na sociedade, grupos onde evidentemente incluímos as empresas.

A interdependência é a essência do social, interdependência até o ponto de não chegar a existir sem a correspondência com os demais, sem o respeito a alteridade, sem a conquista da reciprocidade.

Sobre esta base de princípios, uma empresa solidária é: Uma parceria com propósitos comuns, onde todos compartilham de maneira madura os êxitos, mas também os insucessos da empresa.

Uma empresa – espaço virtual onde o homem exercita sua capacidade de criação – onde seja possível decidir responsável e solidariamente o que é melhor para todos. Onde o homem, criador – e, portanto – princípio da empresa, não seja subordinado a coisa.

Esta mudança empresarial deve ser mas profunda que o nível verbal, ou o nível das formalidades sociais, deve ter origem nas idéias, em uma ideologia orientadora. Uma mudança desta magnitude está interligada profundamente com a mudança da constelação do poder interior do grupo. Uma mudança que somente tem sucesso se ela é verdadeiramente participativa, ou seja, *a maioria* – por não dizer todos – *dos membros da organização participam nela, e dela*, uma mudança onde uma chave importante de sucesso é o engajamento das lideranças.

Algumas chaves de ação para criar uma empresa ética e socialmente responsável:

- 1- Trabalhar conscientemente para construir uma sociedade nova, uma sociedade da solidariedade. Deixar o discurso para agir, ainda que nos pequenos gestos, nas pequenas obras.  
Praticar contágio e conquista novas atitudes, solidárias, crescentes, que no fim constituem uma exigência coletiva, realista e consciente.
- 2- Considerar sempre, em todas as negociações internas, ou em nossas decisões de negócios externas, o homem como centro de tudo.  
Intelectualmente é importante lembrar que todo trabalho é realizado pelo e para o homem, a este homem devem subordinar-se todo aquilo que constitui meios de trabalho.  
Isto significa também um respeito irrestrito – não negociável – do processo ético na empresa, a ética nos negócios. O fato de não corromper, nem ser corrompido, significa respeitar a dignidade da pessoa humana.  
Isto significa também o respeito ao médio ambiente, a natureza, a conservação e/ou recuperação dos recursos naturais.
- 3- Desenvolver um verdadeiro processo de participação interna na empresa.  
Ter a transparência como atitude, não como discurso. A comunicação como processo, não como oportunidade. Desenvolvendo e refletindo juntos a todos os níveis da empresa.  
Criando novas formas de participação, exercitando e preparando constantemente para a gestão participativa.  
Resgatando o talento criador das pessoas, e não somente seu trabalho.
- 4- Desenvolver a consciência e adotar ações concretas, de forma participativa, que demonstrem a visão e o compromisso social da empresa.  
Isto passa por um processo que se inicia na definição clara e indubitável de como a empresa quer ser reconhecida nos aspectos sociais – tanto no âmbito interno como com a comunidade onde está inserida.  
Estar preparada, e assumir com foco, aquilo que realmente possa ser feito.  
Distinguir permanentemente o assistencialismo da verdadeira responsabilidade social e promoção humana.  
Definir indicadores precisos, que possam ser acompanhados por todos, e que demonstrem os avanços realizados.  
Ter um sistema de comunicação que incentive o comprometimento pessoal.
- 5- Não desencorajar diante das dificuldades e barreiras, internas e externa.

### Como a tecnologia pode nos auxiliar neste processo?

Há duas vertentes a serem desenvolvidas:

A primeira levar em todos os níveis de nossa empresa a possibilidade de refletir sobre como nosso trabalho, nossos produtos, serviços, projetos, em última instância os elementos que proporcionam receita e sustentação econômica da organização favorece o desenvolvimento integral da sociedade.

Esta reflexão tem duas conseqüências imediatas, a primeira, predispõe nossas equipes a uma melhor compreensão da razão de ser de nosso trabalho, identifica elementos de referencia de nossa relação pessoa – empresa – sociedade. A segunda nos impele a selecionar, escolher áreas de atuação sustentáveis, e a criar um processo de rápido reconhecimento por parte dessa sociedade.

A segunda vertente, mais prosaica, porém não menos importante, trata de como disponibilizar de forma permanente, a recuperação das informação que acompanham os indicadores definidos de responsabilidade social, como possibilitar o intercambio de experiências, de opiniões, a disseminação dos valores, etc.

Vamos começar?