A importância da filosofia empresarial

Maria Adamoli [1]

Resumo: O presente trabalho tem por escopo evidenciar a Filosofia Empresarial e o papel do líder na definição e internalização desta temática. Este estudo caracteriza-se por ser o início de uma revisão bibliográfica sobre o tema Filosofia Empresarial e integra uma pesquisa sobre o mesmo tema que será realizada durante o Curso de Bacharelado em Ontopsicologia. Como problema de pesquisa busca-se evidenciar o que dizem os autores escolhidos sobre o tema. Este artigo está estruturado em revisão dos conceitos fundamentais de Filosofia e Filosofia Institucional, análise do pensamento de Ricardo Semler, análise das Regras Beneditinas e conclusão. O objetivo geral do presente estudo é identificar o posicionamento de dois autores para estabelecer pontos de convergência entre estes. Foram escolhidos Ricardo Semler e o seu pensamento de acordo com o livro "Virando a Própria Mesa" e "Bento de Núrsia", no século VI, conforme o livro Regras Beneditinas.

Palavras-chave: filosofia empresarial; Ricardo Semler; Regras Beneditinas.

The importance of business philosophy

Abstract: The purpose of this paper is to highlight the Business Philosophy and the role of the leader in the definition and internalization of this theme. This study is characterized by being the beginning of a bibliographic review on the topic of Business Philosophy and integrates a research on the same theme that will be carried out during the Baccalaureate Course in Ontopsychology. As a research problem, it is sought to highlight what the chosen authors say about the theme. This article is structured in a revision of the fundamental concepts of Philosophy and Institutional Philosophy, analysis of the thought of Ricardo Semler, analysis of the Benedictine Rules and conclusion. The overall objective of the present study is to identify the positioning of two authors to establish points of convergence between them. Ricardo Semler and his thoughts were chosen according to the book "Turning His Own Table" and "Bento de Núrsia", in the sixth century, according to the book Benedictine Rules.

Keywods : business philosophy; Ricardo Semler; Benedictine rules.

[1] Consultora empresarial, empreendedora, estudante do Bacharelado em Ontopsicologia, Primeira Turma, Faculdade Antonio Meneghetti. E-mail: mariaadamoli@terra.com.br

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por escopo evidenciar a Filosofia Empresarial e o papel do líder na definição e internalização desta temática.

Este estudo caracteriza-se por ser o início de uma revisão bibliográfica sobre o tema Filosofia Empresarial e integra uma pesquisa sobre o mesmo tema que será realizada durante o Curso de Bacharelado em Ontopsicologia.

Como problema de pesquisa busca-se evidenciar o que dizem os autores escolhidos sobre o tema. Este artigo está estruturado em revisão dos conceitos fundamentais de Filosofia e Filosofia Institucional, análise do pensamento de Ricardo Semler, análise das Regras Beneditinas e conclusão.

O objetivo geral do presente estudo é identificar o posicionamento de dois autores para estabelecer pontos de convergência entre estes. Foram escolhidos Ricardo Semler e o seu pensamento de acordo com o livro "Virando a Própria Mesa" e "Bento de Núrsia", no século VI, conforme o livro Regras Beneditinas.

O autor Ricardo Frank Semler foi escolhido por ser considerado um empresário brasileiro muito bem sucedido e destacado pelo Fórum Econômico Mundial, pelo *Wall Street Journal America Economia*, revista "Wall Street Journal Latin America", "Empresário do Ano na América Latina", em 1990 e "Empresário do Ano no Brasil", em 1992. Semler foi vice-presidente da FIESP, articulista da Folha de S.Paulo, professor visitante da Harvard Business School. Os livros, "*Virando a Própria Mesa* – Uma história de sucesso empresarial Made in Brazil" e "Você Está Louco – Uma vida administrada de outra forma", tornaram-se sucesso em vendas no meio empresarial no Brasil e exterior. Este autor já viajou o mundo explicando como implementou uma nova cultura empresarial através da Gestão Participativa em suas empresas. Depois de tudo isso, atualmente, o autor prefere se manter mais reservado.

Bento de Nurcia (480 -547) foi escolhido pelo fato de que as Regras de São Bento são adotadas como guia para todas as comunidades cristãs da Cristandade Católica e, desde a Reforma Protestante, também aplicável às tradições Anglicana e Protestante e seguidas por tantos líderes da história da humanidade. No entanto, existem muitas lendas envolvendo os documentos deixados por São Bento. Muitos sugerem que depois que os Lombardos saquearam a Abadia de Monte Cassino em 580 d.C., seus monges se espalharam por toda

Itália com cópias da Regra. A original assinada foi destruída em 896 d.C. por um incêndio no Mosteiro Teano. Uma cópia se encontra na Biblioteca de St.Gall na Suíça. O livro O Código Beneditino de Liderança – Organização e Gerenciamento de Empresas de Resultados, utilizado para este trabalho, deriva de três traduções diferentes do inglês e cujos autores são Craig S. Galbraith, Ph.D e Oliver Galbraith, PhD.

2 Conceituação de Filosofia

Filosofia é o uso do saber em proveito do homem. Com esta definição contida no Eutidemo, Platão observa que de nada serviria possuir a capacidade de transformar pedras em ouro a quem não soubesse utilizar o ouro, de nada serviria uma ciência que tornasse imortal a quem não soubesse utilizar a imortalidade, e assim por diante. É necessária, portanto, uma ciência em que coincidam fazer e saber utilizar o que é feito, e esta ciência é a Filosofia.

Segundo este conceito, a Filosofia implica posse ou aquisição de um conhecimento que seja, ao mesmo tempo, o mais válido e o mais amplo possível e uso desse conhecimento em benefício do homem. Esses dois elementos recorrem frequentemente nas definições de Filosofia em épocas diversas e sob diferentes pontos de vista. São reconhecíveis, por exemplo na definição de Descartes**,** segundo a qual esta palavra significa o estudo da sabedoria, e por sabedoria se entende um perfeito conhecimento de todas as coisas que o homem pode conhecer, tanto para a conduta da sua vida quanto para a conservação de sua saúde e a invenção de todas as artes.

O quadro seguinte apresenta definições de fisolofia segundo diversos filósofos estudados.

Quadro 1- Definições de Filosofia

Aristóteles	Filosofia é a ciência da verdade.
Platão	Filosofia é o uso do saber em proveito do homem.
Descartes	Esta palavra significa o estudo da sabedoria, e por sabedoria se entende um perfeito conhecimento de todas as coisas que o homem pode conhecer, tanto para a conduta da sua vida quanto para a conservação de sua saúde e a invenção de todas as artes. A filosofia compreende tudo aquilo que o espírito humano pode saber.
Hobbes	A Filosofia é, por um lado, o conhecimento causal e, por outro, a utilização deste conhecimento em benefício do homem. A Filosofia é o conhecimento adquirido através do raciocínio correto, dos efeitos ou fenômenos, a partir de suas causas ou origens, ou, reciprocamente, o conhecimento adquirido sobre as origens possíveis a partir dos efeitos conhecidos.

Kant	Ciência da relação do conhecimento à finalidade essencial da razão humana. Expressava o campo da Filosofia com as seguintes pergunta: O que posso saber? O que devo fazer? O que posso esperar? O que é o homem?
Bacon	Ciência universal e mãe de todas as outras ciências. Filosofia primeira.
Johann Fichte	É a ciência da ciência em geral (não deixa qualquer autonomia às ciências particulares).
Friedrich W. Schelling	A tarefa da filosofia é aclarar a concordância entre objetivo e subjetivo, ou seja entre natureza e espírito.
Hegel	A consideração pensante dos objetos.
Giovanni Gentile	Teoria geral do espírito. A consciência que o eu absoluto tem de si mesmo..
Voltaire	Filósofo, amante da sabedoria, da verdade.
Conte	Ao lado das ciências particulares, deve haver um "estudo das generalidades científicas", que para ele corresponde a Filosofia primeira de Bacon.
Wundt	É a ciência generalizadora e unificadora dos resultados das outras ciências. A generalização e a unificação devem corresponder a uma imagem do mundo que satisfaça às necessidades do coração. A função da filosofia é a síntese dos conhecimentos específicos em uma intuição do mundo e da vida que satisfaça as exigências do intelecto e as necessidades do coração.
Locke	Sua tarefa é verificar a validade do saber, determinando seus limites e condições, suas possibilidades efetivas. (Divide a Filosofia em três; Filosofia natural, filosofia prática, e lógica). Filosofia prática ou ética, que é a "arte de bem dirigir nossos poderes e nossos atos para a consecução das coisas boas e úteis".
Hume	Tarefa da filosofia identificada com a limitação de nossas investigações às matérias que mais se adaptam à limitada capacidade da inteligência humana.

Fonte: organizado pela autora.

3 Conceituação de Filosofia Empresarial

Desde 1993, a Filosofia é uma disciplina recomendada nos cursos de Administração em todo o Brasil. Porém, infelizmente, são muitas as dificuldades de encontrar material didático disponível, em que o ensino da Filosofia seja voltado para o uso do administrador de empresas.

A filosofia é um dos braços da administração, e, também, o que mais contribui para o aprendizado dos métodos e conceitos utilizados para atingir as metas e objetivos da organização. Não é à toa que Steve Jobs expressava seu desejo de poder passar uma tarde com Sócrates, mesmo sob a pena de ter que abrir mão dos confortos tecnológicos, caso fosse possível.

O pensamento filosófico e a atividade de gerenciar negócios, aparentemente, parecem incompatíveis, disciplinas estranhas, cujo entrelaçamento não oferece nada de útil. Em decorrência do estereótipo criado que somente disciplinas consideradas objetivas como Matemática e Contabilidade são essenciais para gerir empreendimentos, frequentemente, os profissionais do meio empresarial concebem o conteúdo filosófico como "enrolação", "perfumaria", "coisa sem praticidade", "coisa de louco".

A Filosofia originalmente era a ciência mãe, matriz da qual surgiram as demais ciências e é preciso ter em mente que, desde o surgimento dos questionamentos dos primeiros que filosofaram, o intuito estava em entender as coisas que nos rodeiam, pois, desde os ensinamentos de Sócrates, no século IV AC, uma das máximas do pensamento filosófico adverte que nada do que é humano pode ser estranho ao exercício da reflexão. Nada do que é humano pode ser estranho à filosofia.

Partindo-se da premissa que nada do que é humano possa ser estranho à discussão filosófica, no século IV. a.C, Xenofonte, no livro IV- Capítulo VII dos Memoráveis, nos fornece instrutivos exemplos dessa concepção ao relatar alguns dos ensinamentos de Sócrates. Ensinava-lhes também até que ponto deve o homem versar-se em cada ciência. Assim dizia dever aprender a geometria, o necessário em caso de precisão, medir-se exatamente um terreno que se queira comprar vender, dirigir ou lavrar. O que é tão fácil – acrescentava – que por pouco que se dedique à agrimensura pode se conhecer a grandeza da terra e a maneira de medi-la. Recomendava aprender-se de astronomia o bastante para viajando-se por terra, por mar ou, estando-se de guarda, reconhecer as divisões da noite, mês e ano e ter pontos de referência para tudo o que faça na noite, mês ou ano. Acrescentava ser fácil aprender esses pontos com os caçadores noturnos, pilotos e todos aqueles que tem interesse em sabê-los.

Parafraseando os ensinamentos de Sócrates, poderíamos acrescentar que, contemporaneamente, é preciso analisar a inteligência, a astúcia e coragem dos empreendedores contemporâneos presentes nas mais diferentes teorias da administração, como propôs na primeira metade do século XX, o pensador e educador norte americano John Dewey, ao enfatizar quão bom seria se a filosofia estivesse voltada mais para os engenheiros e advogados do que simplesmente se voltar única e exclusivamente para a formação de padres.

O livro "Visão Filosófica das Estratégias em Administração" concebe que, em nossa contemporaneidade, a filosofia se encontra presente em todos os campos de atividade e a dimensão humana do produzir se constitui em importante aspecto da realização do indivíduo em sua existência cotidiana.

No livro "Visão Filosófica das Estratégias em Administração: Há controvérsias e conveniências", Roberto Bazanini diz que a sociedade contemporânea produziu administradores que são novos e bons filósofos, grandes pensadores do pensamento administrativo enunciaram concepções de mundo assentadas em determinada forma de conduta embora não sejam denominados filósofos.

Frederick Wislom Taylor (1856-1917), norte-americano, inspirador da Administração Científica, um pensador obstinado pelo trabalho eficiência e produtividade, criticou o laissez-faire do empirismo tradicional presentes nas empresas de então; superados na robotização das pessoas, desumanização, mas ainda não superado na decisiva melhoria da capacidade de produção enquanto intenção para o incremento exponencial da produção humana.

Henry Fayol (1841-1925), francês, elaborou princípios básicos da Administração e a departamentalização com base nos organismos biológicos; e a identificação das principais funções da humanidade que são: planejar, organizar, controlar, coordenar, comandar (POCCC).

Mary Parker Follet (1868-1933), norte americana, formou- se em filosofia, direito, economia e administração pública e foi autora de três livros. Concebeu que somente a identificação com os impulsos sociais subjacentes pode fazer com que os executivos construam grandes organizações. Foi uma autora norte-americana que tratou de diversos temas relativos à administração, na chamada Escola das Relações Humanas ficando conhecida como a "profetisa do gerenciamento". Suas ideias foram muito revolucionárias para sua época, e, em boa parte, continuam sendo até hoje desafiantes. Ela foi capaz de enxergar através do *Homo economicus*, dos pensadores do Taylorismo, e propor que o ser humano somente se desenvolve quando carregado de responsabilidade. Com suas teorias, Follett deu maior importância às relações individuais dos trabalhadores e analisou seus padrões de comportamento.

Elton Mayo (1880-1949), australiano, psicólogo, sociólogo e pesquisador das organizações. Inspirador da Escola das Relações Humanas enfatizou a importância da motivação na busca da excelência empresarial. *O conflito é uma chaga social, a cooperação é o bem-estar social*. Conclui-se que: comprovada a existência de uma organização informal, a Experiência de Hawthorne contrapõe o comportamento social do empregado ao comportamento do tipo máquina, proposto pela Teoria Clássica, abrindo assim portas para um novo campo de abordagem da administração: *as Relações Humanas*

Chester I. Barnard (1886-1961), norte americano, foi um pensador da Escola das Relações Humanas, corrente da Administração, surgida com a Crise de 1929. Barnard

também é tido como um pensador do behaviorismo. Foi o criador da teoria da cooperação, em que estuda a autoridade e a liderança. Foi um dos primeiros teóricos da administração a ver o homem como um ser social, e a estudar suas organizações informais dentro das empresas. Para ele, as organizações eram sistemas sociais que exigiam cooperação.

William Edwards Deming (1900-1993), estatístico norte-americano que procurou unir em um único sistema as visões das Ciências Exatas e das Ciências Humanas. Formulou e divulgou os princípios da Gestão da Qualidade, que contribuíram para a recuperação econômica do Japão e agora estão se tornando um novo paradigma para a administração no ocidente. Deming é amplamente reconhecido pela melhoria dos processos produtivos nos Estados Unidos durante a Segunda Guerra Mundial, sendo porém mais conhecido pelo seu trabalho no Japão. Lá, a partir de 1950, ele ensinou altos executivos como melhorar projeto, qualidade de produto, teste e vendas (este último por meio dos mercados globais) através de vários métodos, incluindo a aplicação de métodos estatísticos como a análise de variantes e teste de hipóteses.

Com base nesses dados, o que causa estranheza é o não reconhecimento desses e tantos outros teóricos do pensamento administrativo na condição de filósofos. Entretanto, o mesmo não ocorre com Saint-Simon, Fourier, Owen ou socialistas científicos como Marx, Engels, Gramsci, Althusser, Luckacs e outros são considerados dentro da história da filosofia, filósofos de primeira linha.

Os filósofos do capitalismo como Taylor, Fayol, Barnard; Mayo Follet, Deming, Drucker, Gates e outros, paradoxal e erroneamente desprezados pelos acadêmicos, uma vez que contribuíram decisivamente, cada um ao seu modo, para superação do falso conhecimento, incorporam-se legitimamente ao universo da filosofia da administração. Hoje em dia, depois de termos observado o lado negativo do progresso tecnológico em duas guerras mundiais e na proliferação de armamentos nucleares, as pessoas estão entendendo que, para viver bem se torna cada vez mais necessárias concepções de mundo adequadas à realidade circundante. Além disso, a emergência da nova competição econômica em escala mundial está obrigando as organizações a buscarem a compreensão dos fundamentos de seus negócios, dos mecanismos de cooperação, competição e produção, conduzem a um interesse renovado pela crítica filosófica ao pensamento dos empreendedores da história da administração, cuja contribuição para o desenvolvimento humano se torna inegável. Assim, o livro Visão Filosófica da Administração esclarece que a inclusão da filosofia como disciplina básica e instrumental nos currículos dos cursos de administração se torna não

apenas pertinente, mas sim, imprescindível para os futuros executivos. Afinal, nada do que é humano pode ser estranho à filosofia.

4 Ricardo Semler – Virando a própria mesa

Ricardo Semler tinha pouco mais de 20 anos quando assumiu a empresa do pai, a Semco, em 1982. A companhia, originalmente do setor naval, estava à beira da falência. Para espanto geral, o jovem substituiu a forma autocrática de gestão por um sistema participativo, que oferecia poder aos empregados. A experiência foi narrada no livro *Virando a Própria Mesa*, de 1988, um best-seller instantâneo. Traduzida para mais de 20 idiomas, a obra vendeu cerca de um milhão de cópias e transformou Semler em "guru" dos negócios.

Sócio majoritário do conglomerado Semco Partners, Ricardo Semler tornou-se um dos empresários brasileiros mais conhecidos no exterior nos anos 1990 por aplicar em sua empresa princípios gerenciais que ficaram conhecidos como "democracia corporativa". A Semco se tornou destaque mundial por causa de sua inusitada forma de gestão.

Na Semco, os trabalhadores escolhem seus salários, horário e local de trabalho, além dos seus gerentes. A hierarquia rígida foi substituída por um regime em que todos podem opinar no planejamento da empresa.

Semler afirma que as três condições para a sobrevivência das empresas a longo prazo são:

1 Capacidade de enxergar a necessidade de mudanças a tempo com coragem para implementá-las antes que seja tarde demais;
2 Fazer a empresa funcionar através da efetiva participação de seus funcionários e ter uma linha de conduta administrativa flexível e aberta às transformações;
3 Ter uma cultura própria e definida que não seja adaptada às condições do momento, mas sim perene em suas crenças básicas.

O autor salienta também que há 95% de chance de que estas condições sejam aceitas como obvias, mas dificuldades diversas talvez impeçam a implementação na prática.

No que se refere à cultura, afirma que vale a pena ser incutida se tiver 80% de chance de implementá-la na prática. Fala da filosofia como uma lista de frases e conceitos que expressam os ideais da empresa e afirma que o credo tem uma ligação umbilical com a cúpula no começo do seu uso. Muitas vezes é o fundador ou alguns altos executivos que decidem implantar este veículo de comunicação. Normalmente eles são também os primeiros a quebrá-lo porque, estão na posição mais delicada da empresa nesse sentido.

Através de sua experiência concluiu que a composição da declaração de princípios da empresa através de uma metodologia participativa, incluindo os níveis operacionais mais básicos é possível, mas muito trabalhosa. Realizou o processo com o envolvimento de parte dos principais executivos e foi dedicado o tempo de aproximadamente um ano para formalização da carta de princípios.

Esta carta de princípios inclui temas como justiça, mérito, critérios de inclusão, discriminação de mulheres e outras minorias, segurança no emprego, sobrevivência empresarial de longo prazo, transparência das informações e relacionamentos com os públicos relevantes ou partes interessadas.

Quando a Semco começou esse processo de Gestão Participativa, no começo dos anos 1980, poucos poderiam imaginar que daria certo e até hoje muitos preferem imaginar que foi mais uma questão de sorte do que de técnica, já que é praticado o contrário do que é conhecido hoje como "senso comum" em gestão e administração de empresas.

No sistema de trabalho da Semco, os números da empresa são abertos a todos os funcionários, lucros, fluxo de caixa, gastos, etc. Todos têm remuneração variável onde a variável é proporcional às metas da empresa como um todo, metas do departamento e metas individuais, negociadas entre cada um e seu gestor. O gestor, diferente da figura autoritária tradicional, não pode ter mais esse papel, servindo como um "líder servil". Existe um GPS – Grupo Participativo Semco – formado por funcionários não-gestores e que ajuda a orientar e representar os demais. Esse grupo é eleito pelos funcionários a cada dois anos e é fundamental no bom funcionamento da empresa.

O processo de contratação sempre foi diferente, onde não só os profissionais de Recursos Humanos e gestor entrevistam os candidatos, como de costume, mas seus futuros pares também participam da entrevista. Os funcionários também participam da entrevista de seus futuros gestores. As avaliações são de baixo para cima, onde os funcionários avaliam seus gestores e não o contrário. O sistema se sustenta na premissa de autonomia das pessoas, no incentivo para que eles procurem sempre melhorar, através de metas individuais, e que as metas da empresa sejam atingidas de forma coletiva em vez da forma autoritária tradicional e, principalmente, que dadas as condições básicas, as pessoas sempre querem fazer o melhor.

Semler salienta que se quiser adultos trabalhando na sua empresa, os trate como adultos. Se os tratar como crianças, elas vão agir como crianças. E ainda cita que:

> Se aprendi alguma coisa nos meus 20 anos na Semco, foi que as empresas bem sucedidas não tem de se encaixar num pequeno modelo padronizado. É possível construir uma grande empresa sem se ter um planejamento rígido. É possível ter

> uma organização eficiente sem regras e comandos. Pode-se ser criativo sem sacrificar o lucro. Pode-se liderar sem dominar as pessoas. Só uma coisa realmente é necessária: acreditar nas pessoas (...). Eu não procuro trabalho para me manter ocupado e nem para me sentir importante, eu tenho outras prioridades como amor e família que são realmente as coisas mais importantes (SEMLER, 2002, p. 47).

Estes foram os pontos do trabalho, até este momento, levantados e discutidos a respeito da filosofia da empresa Semco.

5 Regras Beneditinas: São Bento de Núrcia

São Bento (480-547) é considerado o fundador da vida monástica ocidental. Ele influenciou não só o Cristianismo, mas toda a cultura ocidental, por esse motivo ele foi nomeado Patrono da Europa pelo Papa Paulo VI em 1964.

São Bento escreveu a Regula Monasteriorum (Regra dos Mosteiros) que é chamada de Regra Beneditina ou Regra de São Bento e que influenciou diversas ordens religiosas. A Regra tinha a intenção de conter importantes ensinamentos espirituais para todos os leigos, não só para monges.

Na época do aparecimento de São Bento no cenário da Itália e da Europa, Roma tinha concluído o seu curso de capital do mundo. O Império Romano tinha terminado em 476, ou seja, alguns anos antes do nascimento de São Bento, em Núrsia, na Úmbria, eram tempos difíceis.

Nascido em uma família nobre e amargurado com o ambiente romano, aonde tinha ido para estudar, Bento partiu em busca de solidão nos montes da Sabina e, depois, vai a Subiaco. Encontrou um monge romano, que lhe oferece ajuda para a nova vida e lhe propôs o hábito monástico. Lançou-se em uma intensa aventura pessoal, uma procura interna que ajudou a moldar a face do mundo ocidental nos séculos seguintes. Foi uma aventura duradoura e de grande magnitude.

Quando chegou a Montecassino, por volta do ano de 529, onde passou os últimos onze anos da sua vida, Bento tinha o seu coração aberto exclusivamente a Deus e reuniu à sua volta homens fascinados pelo testemunho da sua vida. A todos que lhe pediam para entrar no mosteiro fazia a seguinte pergunta que condicionava a admissão: “Verdadeiramente procuras Deus? ” (*Regra* 58. 7).

Esta Regra obteve uma fama e uma difusão crescentes, em todo o Ocidente, o que significava não apenas um desenvolvimento extraordinário da vida monástica, mas também um poderoso impulso para a evangelização.

Os mosteiros foram centros de irradiação do Evangelho, mas também centros de cultura, que conservavam e difundiam a cultura greco-romana. Os estudiosos da história da civilização ocidental realçam o papel que São Bento desempenhou na conservação da cultura greco-romana e na formação da cultura medieval cristã.

Na realidade, São Bento não desejava fundar um organismo para a transmissão da cultura. Ele queria que o mosteiro fosse uma pequena comunidade ideal, que vivesse segundo o Evangelho. A sua finalidade era religiosa mas, nos mosteiros por ele fundados, ou que nele se inspiraram, a atividade cultural ocupou um lugar importante, porque a prioridade dada à leitura do Evangelho, exigia que cada um dos monges tivesse uma escola onde ensinar a ler e a escrever, e onde ensinar-lhes os primeiros elementos da cultura.

Embora não tivessem esta finalidade direta, os mosteiros tornaram-se os mais importantes centros de elaboração e de irradiação cultural. Assim, favoreceu-se o nascimento de uma cultura, que conseguiu integrar os valores do humanismo pagão numa nova síntese cristã. E isto, precisamente quando as invasões bárbaras, com as suas devastações, eliminaram todos os vestígios de civilização. Ao mesmo tempo, os mosteiros beneditinos tornaram-se também escolas de agricultura, centros de atividade agrícola e de saneamento, bem como escolas de artes e profissões.

Segundo São Bento, a vida monástica devia ser não apenas oração, penitência e consagração a Deus, mas também atividade e trabalho produtivo para a manutenção do mosteiro e para ajudar os necessitados. Esta disposição, aplicada em vasta escala em virtude da multiplicação dos mosteiros, teve uma influência positiva sobre o continente europeu.

O lema *"Ora et Labora"* resume e exprime bem a espiritualidade beneditina, porque realiza uma feliz síntese entre oração e trabalho. Este lema foi fermento de progresso religioso e, ao mesmo tempo, civil: a oração e a meditação davam incentivo, inspiração e entusiasmo ao cansaço do trabalho.

Ora et labora é a frase mais famosa da Santa Regra, porque segundo São Bento o cristão é chamado a cultivar a vida de oração e trabalho, não como duas coisas separadas, mas como uma única coisa.

São Bento via no trabalho a melhor situação para o homem amadurecer, adquirir disciplina e virtudes, porque a graça de Deus atua na alma do homem que se esforça em ser melhor, assim, o trabalho tem um sentido de redenção. São Bento entende a oração como meio para permanecer na presença de Deus o dia inteiro e como ajuda para o cristão ver no trabalho uma ocasião de encontro com Deus, serviço e amor a Deus e ao próximo.

Para São Bento, o trabalho é um elemento importante no equilíbrio do dia monástico e a atitude com relação ao trabalho revela a compreensão da vida contemplativa e da oração. Todas as outras atividades passam a ser secundárias, com relação a esta, e é importante reservar cada vez mais tempo possível a esta atividade primordial, diminuindo tanto quanto possível o tempo consagrado às outras atividades.

O trabalho é considerado como uma necessidade que deverá ser cumprida no menor tempo possível e tão rapidamente quanto possível. Além disto, nesta perspectiva, se desejamos ser fervorosos, nós nos esforçaremos para nos dedicar às formas de trabalho que nos permitam continuar a rezar durante o trabalho e classificaremos os trabalhos como mais contemplativos ou menos contemplativos. Um trabalho será considerado como mais contemplativo, se não exige muita reflexão ou atenção e deixa então o espírito livre para a contemplação que não é uma atividade, mas sim uma atitude. É uma relação de amor com Deus que não pode ser dissociada daquilo que somos mas também daquilo que fazemos. Se nos tornamos gradualmente verdadeiros contemplativos, não somente nossos momentos de oração silenciosa se tornarão momentos de contemplação, mas nossas horas de trabalho se tornarão também momentos de contemplação porque estaremos unidos a Deus através do nosso próprio trabalho. Nosso trabalho é uma participação na atividade criadora de Deus.

Ao imaginar duas pessoas que se amam e gostam de trabalhar juntas percebe-se melhor esta relação. Esta comunhão com Deus pelo trabalho se realizará se nós estamos presentes, totalmente e com amor, àquilo que fazemos. Trabalhar sem prestar atenção ao trabalho a fim de aplicar o espírito à oração tornaria impossível nestas circunstâncias uma união contemplativa com Deus. Um respeito pelo trabalho implica um respeito pela competência, e, ao mesmo tempo, a competência deve ser adquirida para a boa realização do trabalho, e também o respeito pela competência de especialistas diversos que convém, por vezes, consultar.

Por este ângulo de visão, toda forma de trabalho, quer seja uma criação artística ou descascar legumes, um trabalho de informática ou a limpeza de sanitários, um trabalho na floresta ou na lavagem de roupas, tem o mesmo valor humano pois pode sempre ser um meio de união com Deus. Se o trabalho não é assim percebido, existem ao menos duas tentações nas quais é possível cair. A primeira é de escapar para o trabalho como forma de fugir das exigências da vida interior. Quando se foge, é em geral mais para os passatempos do que para um trabalho verdadeiro ao serviço da comunidade. A outra tentação seria pensar que todo tempo consagrado ao trabalho é roubado da oração. Mas, ante de tudo, todas as vezes que se começar um bom trabalho, este deve ser feito com toda perfeição.

São Bento deixou um sinal na história da Igreja e da humanidade e, ainda hoje, tem muito a ensinar. São Bento e os mosteiros beneditinos tiveram um papel de primeiro plano na unificação espiritual da Europa.

Depois da queda do Império Romano, os habitantes do território do antigo Império eram cristãos, enquanto os invasores eram, em grande parte, pagãos ou arianos A adesão de todos à única fé cristã foi o fator que levou à fusão entre o elemento romano e o elemento germânico-gótico. A cristianização da Europa, para a qual numerosos mosteiros beneditinos deram uma grande contribuição, levou à consciência da unidade espiritual, que serviu para unir povos profundamente diferentes entre si. As invasões e as lutas dividiram e opuseram comunidades, mas foi a mesma fé que os uniu. Em virtude da única fé religiosa, povos e reinos diferentes e, muitas vezes, em luta entre si, uniram-se numa mesma escala de valores. Foi assim que nasceu a civilização europeia, fundamentada no reconhecimento do primado de Deus sobre a história, e do espírito sobre a matéria.

6 Considerações Finais

Observa-se que o autor Ricardo Semler se refere à Filosofia da empresa como um conjunto de regras que compõe a declaração dos princípios que as equipes, em todos os níveis, devem seguir.

Ricardo Semler assumiu a empresa do pai, não passou pelo processo de criação do próprio negócio. Assumiu a empresa já em estado de desmoronamento, não parecendo ser um projeto próprio. Pode-se supor que neste caso é mais fácil ousar na delegação da gestão para os funcionários, pois a gestão foi profissionalizada através da escolha de bons profissionais.

Com a Regras de São Bento podemos demonstrar que o lema *"Ora et labora"* orienta a forma de pensar e agir, une todos e dá ordem e funcionalidade a um contexto. Na realidade empresarial de hoje, composta de pessoas com diversos valores, crenças, culturas a formação da cultura específica da empresa pode constituir, precisamente em virtude da sua universalidade, um verdadeiro elo de ligação entre as várias pessoas, lideranças, áreas e setores e pode tornar-se como no tempo de São Bento um instrumento de unificação e de colaboração e motivação por um ideal que faz sentido a todos. Assim a necessidade da empresa organizar o pensamento para engajamento de todos através da comunicação dos princípios que orientam a atividade empresarial fica evidente.

Observando-se as ideias das duas obras, apesar da distância entre as épocas, fica evidente que existe uma forte influência do papel do líder na definição e na internalização da

filosofia empresarial, e a formalização da filosofia empresarial é capaz de unir as pessoas, orientar toda a tomada de decisões e manter o foco nos resultados desejados.

É importante dizermos, para finalizarmos este trabalho, que esta revisão bibliográfica sobre a filosofia empresarial terá continuidade no semestre seguinte do curso por fazer parte de uma pesquisa sobre o mesmo tema que será realizada durante o Bacharelado em Ontopsicologia, conforme citado em objeto de estudo.

REFERÊNCIAS

ABBAGNANO, N. **Dicionário de Filosofia**. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

BAZANINI, R. **Visão Filosófica das Estratégias em Administração**: há controvérsias e conveniências. São Paulo: Plêiade, 2007.

GALBRAITH, S. **O Código Beneditino de Liderança.** São Paulo: Editora Landscape, 2005.

MENEGHETTI, A. **Fundamentos de Filosofia.** São Paulo: Ontopsicológica Editrice, 2005.

MENEGHETTI, A. **Psicologia Empresarial**. São Paulo: Foil, 2013.

SEMLER, R**. Virando a Própria Mesa**. São Paulo: Editora Rocco, 2002.

SEMLER, R. **Você está louco?** São Paulo: Editora Rocco, 2006.