



Daniela Reis
08.10.2008

O diálogo social na construção da sustentabilidade

1. Refletindo sobre diálogo social



- Haverá um processo de diálogo entre a Vale e a comunidade para discutir os impactos e benefícios, as preocupações e expectativas relacionadas a um projeto de mineração.
- Vamos pensar sobre o que é importante para que este processo de diálogo chegue a um resultado satisfatório.

1. Refletindo sobre diálogo social



- Grupo 1: Nós somos parte da comunidade onde a Vale pretende implantar o projeto.
- Temos muitas expectativas e diversos receios relacionados à implementação do projeto.
- A empresa quer dialogar conosco. Vamos pensar sobre o que é importante para que este processo de diálogo chegue a um resultado satisfatório.
- Grupo 2: Nós somos empregados da Vale e trabalhamos no projeto.
- Queremos implantar o projeto dentro dos mais rigorosos padrões ambientais e com o mínimo de conflitos com as comunidades.
- Vamos pensar sobre o que é importante para que este processo de diálogo chegue a um resultado positivo.

1. Conceito



“Interação recíproca entre uma empresa e suas partes interessadas, focada no aprendizado mútuo e no aprimoramento da tomada de decisões” (BSR – Business for Social Responsibility)

“O diálogo é uma forma de fazer circular sentidos e significados.” (MARIOTTI).



Martin Buber classifica três espécies principais de diálogo:

- 1) O autêntico, onde cada um dos participantes tem de fato em mente o outro, ou os outros, na sua presença e no seu modo de ser;
- 2) O diálogo técnico, movido unicamente pela necessidade de um entendimento objetivo; e
- 3) O monólogo disfarçado de diálogo, onde dois ou mais, reunidos num local, falam, cada um consigo mesmo.

Martin Buber: filósofo, escritor e pedagogo austríaco. (1878-1965)



Nossos condicionamentos binários (concordo-discordo; ou eu ou ele; a favor ou contra; certo ou errado), nos fazem carregar para o diálogo a percepção, mesmo inconsciente, de que é preciso vencer o jogo, ter as opiniões individuais reconhecidas e validadas pelo grupo, influenciando assim o grupo como um todo, e ganhando respeito coletivo.

No entanto, o diálogo deve ser uma tentativa de buscar algo novo, perceber e pensar as mesmas questões de modo diferente, a fim de que daí possam emergir idéias novas.

O questionamento básico do diálogo é simples e pode ser assim enunciado: “E se suspendermos — ao menos de modo temporário — as nossas ‘certezas’, e conversarmos fora de sua influência para ver o que acontece?”



O diálogo é um instrumento para integração de pessoas e propósitos.

O diálogo verdadeiro deve carregar o intuito de aprender junto, de compartilhar significados, de se educar no contato com o outro, de trocar experiências, estabelecer redes e criar algo novo.

2. O diálogo na perspectiva das empresas

- Na abordagem empresarial, o tema do diálogo está sendo trabalhado como estratégia de gestão visando a minimização dos conflitos e a negociação dos benefícios e impactos do negócio na comunidade.
- É um instrumento fundamental para a construção de um novo modelo de negócios baseado na ética e na transparência.
- Representa o rompimento de lógicas ultrapassadas de relacionamento empresa-comunidade e a construção de relacionamentos sustentáveis.

2.1 E os conflitos?

- Os conflitos não podem ser ignorados, fazem parte da própria força do grupo que dialoga.
- Buber sugere que a paz pode ser obtida se as partes em conflito fizerem a distinção entre os seus interesses comuns e seus interesses opostos, e tratem então de chegar a um compromisso, como “bons negociadores”.

Esse compromisso deve ser algo de positivo, uma forma de cooperação que coloque os interesses comuns acima dos interesses divergentes.



3. O que é importante para o diálogo efetivo – etapas a serem consideradas

- Definir a intenção do diálogo: A clareza de propósitos é fator determinante para o início de uma relação duradoura. É importante que sejam identificados e trabalhados o interesse comum.
- Criar condições adequadas para um bom relacionamento, onde as partes possam conversar.
- Estabelecer limites para questões que possam prejudicar o diálogo;
- Definir um formato de grupo que permita a entrada de novos membros. Deve haver abertura permanente para novos membros ou momentos específicos para nivelamento de informações;



- Estabelecer condições para que os conflitos apareçam, pois somente assim poderão ser enfrentados. Se houver necessidade, podem ser agregados ao grupo profissionais especializados para facilitar o processo de construção do diálogo e a coleta de dados que subsidiem as argumentações sobre o tema de conflito, favorecendo reflexões fundamentadas em dados concretos;
- Valorizar as partes, seus atores, sua cultura e aquilo que podem oferecer de melhor para ambos. Para que o diálogo ocorra de igual para igual, é importante que se respeitem;
- Compartilhar decisões que envolvam os interesses das partes. Decisões que envolvem investimentos, aplicação de recursos, estratégias de desenvolvimento e atividades de impacto, devem ser apresentadas com informações de qualidade e credibilidade, permitindo um amplo diálogo que crie condições de agregar valor para as partes;



- Valorizar a participação dos membros do grupo em outros foros de participação social, comunitária, de negócios, entre outras;
- Buscar sempre o diálogo autêntico. O diálogo entre empresas e seus públicos de relacionamento, é, em grande parte, o diálogo técnico, movido pela necessidade de um entendimento, mas que para alcançar resultados transformadores precisa evoluir para o diálogo autêntico carregado de sentidos e experiências. No diálogo autêntico todos aprendem, na simplicidade da abertura ao outro, do conhecer ao outro, é possível construir algo novo, construir uma nova história.