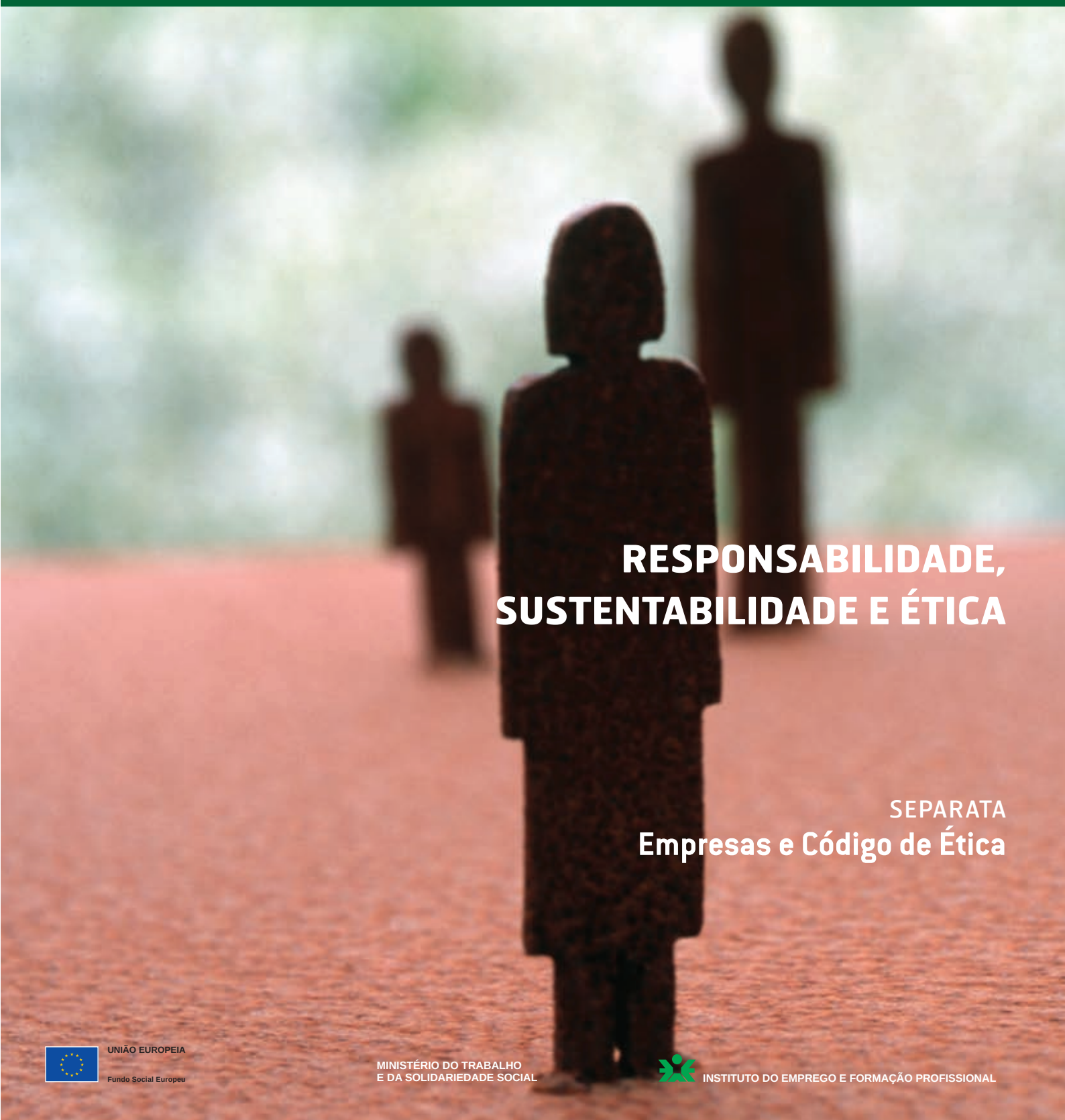
ABR • MAI • JUN 2007 • TRIMESTRAL • 2.50 €

ISSN: 0871-7354

DIRIGIR

A REVISTA PARA CHEFIAS E QUADROS

Nº 98



RESPONSABILIDADE, SUSTENTABILIDADE E ÉTICA

SEPARATA

Empresas e Código de Ética

UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

MINISTÉRIO DO TRABALHO
E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL

INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

SUMÁRIO

SEPARATA
Empresas e Código de Ética
Nuno Estevens e Ruben Eiras

EDITORIAL 2

DESTAQUE
Responsabilidade social no ensino e na prática da gestão empresarial 3
Isalina Dias Sardinha

Tome Nota I...
ISO 2600 – Responsabilidade social – As normas portuguesas de RSE 9
José Ramalho

É imperioso cumprir Quioto 10
Carlos Barbosa de Oliveira

Sweatshops: responsabilidade social de quem? 15
J. M. Apolinário

FORMAÇÃO
Os desafios e o futuro da gestão da qualidade total no ensino superior português 18
Margarida Saraiva

Sabia que...22
União Europeia aposta em energias renováveis
Nuno Gama de Oilveira Pinto

A responsabilidade social no combate à discriminação de pessoas com deficiência 23
Alexandre Rosa

HISTÓRIA E CULTURA
A evolução do conceito de ética 28
Carlos Barbosa de Oliveira

GESTÃO
A responsabilidade social nas PME 32
José Ramalho

Igualdade de oportunidades entre homens e mulheres 38
Glória Rebelo

Assédio moral no trabalho 42
Paulo Pereira de Almeida

Tome Nota II
Estratégia europeia de desenvolvimento sustentável 48
Nuno Gama de Oliveira Pinto

Temas Práticos de Gestão
Finalidade económica, responsabilidade social e ética das empresas 49
J.M. Marques Apolinário

Radar Global
Bússola Geoeconómica:
Inteligência económica: por uma doutrina portuguesa 52
Ruben Eiras

Knowledge Tracker: Regressar ao conhecimento estratégico 53
Pedro Santos

Disse sobre Gestão 54

DESENVOLVIMENTO PESSOAL
A administração pública hoje: nova ética para melhor resposta 55
Alice Cardoso

QUIOSQUE DE NOVIDADES

Breves
Prémio Igualdade é Qualidade 61

Livros a ler 62

Euroflash 64
Nuno Gama de Oliveira Pinto

COLABORADORES: ALEXANDRE ROSA, ALICE CARDOSO, CARLOS BARBOSA DE OLIVEIRA, GLÓRIA REBELO, IDALINA DIAS SARDINHA, J. M. MARQUES APOLINÁRIO, JOSÉ RAMALHO, MARGARIDA SARAIVA, NUNO GAMA DE OLIVEIRA PINTO, PAULO PEREIRA DE ALMEIDA, PEDRO SANTOS, RUBEN EIRAS. **REVISÃO TIPOGRÁFICA:** LAURINDA BRANDÃO. **CAPA:** FOTO DE JORGE BARROS. **CONCEPÇÃO GRÁFICA:** EXTRAMEDIA DESIGN STUDIOS. **ILUSTRAÇÕES:** EXTRAMEDIA DESIGN STUDIOS, MANUEL LIBREIRO, PAULO BUCHINHO, PAULO CINTRA. **MONTAGEM E IMPRESSÃO:** TIPOGRAFIA PERES

FICHA TÉCNICA

PROPRIEDADE
Instituto do Emprego
e Formação Profissional

DIRECTOR
Francisco Caneira Madelino

COORDENADORA DO NÚCLEO DE REVISTAS DIRIGIR E FORMAR
Maria Fernanda Gonçalves

COORDENADORA DA DIRIGIR
Lídia Spencer Branco

CONSELHO EDITORIAL
Adelino Palma
António Valarinho
Francisco Caneira Madelino
Francisco Vasconcelos
Henrique Mota
Isabel Henriques
João Palmeiro
J.M. Marques Apolinário
J. Vicente Ferreira
Lídia Spencer Branco
Maria Fernanda Gonçalves

APOIO ADMINISTRATIVO
Ana Maria Varela

REDACÇÃO E ASSINATURAS
Departamento de Formação Profissional
Direcção das Revistas Dirigir e Formar
Tel.: 21 861 41 00
Ext.: 2652, 2719
Fax: 21 861 46 21
Rua de Xabregas, nº 52
1949-003 Lisboa
e-mail: dirigir@iefp.pt

DATA DE PUBLICAÇÃO
Junho 2007

PERIODICIDADE
4 números/ano

DESIGN E PAGINAÇÃO
Extramedia Design Studios

CAPA
Jorge Barros

IMPRESSÃO
Tipografia Peres

TIRAGEM
21 000 exemplares

CONDIÇÕES DE ASSINATURA
Enviar carta com nome completo, data de nascimento, morada, função profissional, empresa onde trabalha e respectiva área de actividade para:
Rua de Xabregas, nº 52
1949-003 Lisboa

NOTADA NO ICS

DEPÓSITO LEGAL: 17519/87

ISSN: 0871-7354

Os artigos assinados são de exclusiva responsabilidade dos autores, não coincidindo necessariamente com as opiniões do Conselho Directivo do IEFP. É permitida a reprodução dos artigos publicados, para fins não comerciais, desde que indicada a fonte e informada a Revista.

E D I T O R I A L

Não restam dúvidas que o crescimento económico, a coesão social e a protecção ambiental são indissociáveis, pelo que a problemática da responsabilidade social, da sustentabilidade e da ética está necessariamente na ordem do dia. A *DIRIGIR,* tendo consciência que estas são questões sobre as quais importa reflectir e agir, convida desde já os leitores a participarem no debate sobre o tema a partir dos artigos da revista e, consequentemente, a formularem as suas próprias opiniões.

Apesar de nas nossas organizações, públicas e privadas, se encontrarem bons exemplos de práticas de gestão socialmente responsáveis, esta questão representa ainda um grande desafio para todos.

Já o Livro Verde da Comissão Europeia, de Julho de 2001, definiu o conceito de responsabilidade social das empresas como, essencialmente, um conceito segundo o qual as empresas decidem, numa base voluntária, contribuir para uma sociedade mais justa e para um ambiente mais limpo. Noutra passagem deste documento pode ler-se que ser socialmente responsável significa não apenas satisfazer plenamente as obrigações jurídicas aplicáveis, mas também ir além disso e, com vantagem, investir no capital humano, no ambiente e nas relações com todas as partes envolvidas, e ainda que a responsabilidade social das empresas deve ser instrumental para se construir uma economia do conhecimento dinâmica e competitiva fundada sobre a coesão.

Esta nova visão da gestão empresarial pressupõe um investimento numa relação ética, transparente e de qualidade com todos os seus diferentes públicos de interesse, quer internos quer externos, os chamados *stakeholders* – colaboradores, clientes, fornecedores, accionistas, comunidade, meio ambiente e sociedade em geral.

A grande questão é conseguir compatibilizar o crescimento do "negócio" (público ou privado) com o desenvolvimento económico e social da comunidade, preservando recursos ambientais e culturais.

O Código de Ética foi o tema escolhido para a Separata: O que é? Para que serve? Como se estrutura? Como se implementa? Como se avalia? Estas são as questões que procuramos desenvolver.

Embora tenhamos consciência que os artigos que constituem esta edição não esgotam o tema, acreditamos que irão, certamente, ajudar a estimular o debate, contribuindo para uma melhor compreensão destas novas exigências.

Francisco Madelino

RESPONSABILIDADE SOCIAL NO ENSINO E NA PRÁTICA DA GESTÃO EMPRESARIAL

por: **IDALINA DIAS SARDINHA** – Investigadora doutorada do IN+, Instituto Superior Técnico; Professora em colaboração parcial do ISG e do ISEG

A responsabilidade social das organizações é uma área do conhecimento que está a florescer em Portugal, considerada relevante no âmbito da competitividade empresarial e nacional. Neste artigo referem-se conceitos elementares associados a este promissor domínio de actuação e alguns aspectos da prática e do ensino da responsabilidade social para a gestão das organizações

Gestão da responsabilidade social nas organizações

A responsabilidade social está directamente ligada à "filosofia" do negócio, esta última relativa à determinação de quais são os objectivos principais de uma empresa, ou seja, se o propósito é maximizar os benefícios dos accionistas (Friedman, 1970) ou se contempla, numa dimensão estratégica, os interesses e mesmo o envolvimento de todos os *stakeholders*, no sentido de evitar o dano social objecto da responsabilidade social (Nash, 1981). Neste caso, a responsabilidade social é também a resposta das organizações ao apelo do desenvolvimento sustentável. Na prática, corresponde à integração voluntária por parte das organizações de objectivos e actividades que contemplem as dimensões sociais e ambientais na estratégia e operações do negócio, tendo em consideração os interesses das partes interessadas.

Os determinantes que mais comummente estimulam as práticas da responsabilidade social, e que são fonte importante de investigação, são a eco-eficiência e o *business case* (Reinhardt, 2000; Ligteringen e Zadek, 2005). De facto, as organizações assumem que a responsabilidade

social ajuda a gerir os riscos, os intangíveis, os processos internos e as relações com as partes interessadas.

Um estudo sobre a avaliação do desempenho da sustentabilidade forneceu algumas indicações sobre os determinantes que estimulam uma dezena de grandes organizações portuguesas para actuarem (Dias Sardinha e Reijnders, 2005). Para a maioria destas, a participação no mercado internacional, as redes ambientais de que fazem parte, a pressão das instituições reguladoras e dos clientes, são factores externos de grande estímulo para a actuação. Outros factores externos são a antecipação de nova legislação, a pressão dos competidores, os incentivos financeiros do Governo, os requisitos para os prémios e a pressão dos investidores. Os estímulos internos mais relevantes são a cultura e a liderança da organização e, com menos peso, o cumprimento legal, a redução de custos e a competição. Os requisitos das organizações-mãe e a competição com outras unidades de negócio da mesma organização são igualmente fortes estímulos para a actuação das multinacionais.

No que diz respeito aos obstáculos encontrados pelas organizações nacionais na prática da responsabilidade social, referem-se, *e.g.*, à dificuldade que têm em saber se podem advir perdas de competitividade perante outras organizações que não perfilham idêntica orientação (Rego *et al.*, 2003); são ainda referidas limitações na operacionalização da responsabilidade social (Deloitte, 2003) e interesse em obter guias de conduta e ferramentas de avaliação do desempenho (Dias Sardinha, 2004).

As organizações reconhecem que o relato (*reporting*) da sustentabilidade é importante para "dar uma boa impressão" às partes interessadas e muito relevante num processo de internacionalização. A nível nacional, um estudo da KPMG (2007) sobre o relato de sustentabilidade em 2006 revelou que de 103 empresas que participaram, 34% publicam informação relativa à sustentabilidade e 60% publicam relatórios independentes. O estudo concluiu que, num horizonte de três anos, prevê-se que haja uma evolução na publicação.

Neste momento, o modelo que é considerado referência para o relato da responsabilidade social é o publicado pela *Global Reporting Initiative* (GRI, versão 2002 revista em 2006) e a partir do qual se desenvolve muito do trabalho sobre a avaliação das práticas e do desempenho das empresas relatoras.

Avaliação do Desempenho da Responsabilidade Social

A avaliação do desempenho da responsabilidade social é considerada um processo onde se identificam os resultados finais da tomada de decisão e das actividades organizacionais, assim como dos meios aplicados, no âmbito dos três domínios da sustentabilidade. O desempenho social de uma organização, de um sistema ou de um país, é o resultado das interacções, *e.g.*, das actividades, políticas, produtos ou serviços com o meio social, em particular com as partes directamente interessadas e constituintes nestes existentes. O desempenho ambiental das organizações ou de um país corresponde aos resultados das interacções com o ambiente. Tais desempenhos podem ser também definidos em termos de impacte ou efeito ambiental e/ou social positivo ou negativo de uma actividade, produto, serviço ou política. A avaliação exibe múltiplos formatos, dependendo do seu objectivo e enquadramento.

Uma das áreas onde a avaliação da responsabilidade social toma relevo é o mercado bolsista. A avaliação dos efeitos socioambientais das empresas do mercado bolsista deu origem a investimentos designados socialmente

responsáveis. Os requisitos que determinam a identificação, classificação e subsequente investimento responsável nas empresas, e que aliam os objectivos financeiros dos investidores com preocupações sociais como a justiça social, o desenvolvimento económico ou a protecção ambiental, são desenvolvidos por agências independentes, consultoras e centros de investigação e universidades. Dois dos mais conhecidos índexes financeiros, que reflectem a evolução bolsista de empresas avaliadas e classificadas através de critérios sustentáveis, são os *Dow Jones Sustainability Indexes Series* e o *FTSE4GoodIndex*.

Quanto à avaliação dos impactes e condições para a responsabilidade social a nível nacional, Portugal não tem um modelo específico, o que também é comum em muitos outros países. Contudo, segundo o *National Corporate Responsibility Index* (NCRI) 2005, elaborado pela AccountAbility & The Copenhagen Centre (2005), entre 83 países Portugal ficou no 27.º lugar no que diz respeito às condições a nível nacional para a responsabilidade social e aos resultados da sua prática, o que indica haver potencial para franca melhoria nesta área.

Num processo evolutivo em que as ferramentas de responsabilidade social variam e se multiplicam no sentido de definir um modelo global de gestão da responsabilidade social que englobe uma hierarquia de modelos normativos, de processos e de sistemas de gestão, o Conselho da International Organisation for Standardization (ISO) aprovou, em 2004, a elaboração de uma norma internacional de directrizes de responsabilidade social designada ISO 26000, a ser concluída até 2008. Assim, a prática da responsabilidade social poderá evoluir, a médio prazo, de um carácter de aplicação puramente voluntário e de conteúdo variável para um enquadramento mais normalizado e mais regulado pelo mercado.

Responsabilidade social na investigação e no ensino pós-graduado de gestão

O *ranking* bianual *Beyond Grey Pinstripes* (1998-2005) ilustra até onde as escolas de negócios integram o ensino das temáticas social e ambiental nos seus programas de MBA. Este resulta de um projecto conjunto entre o The Aspen Institute – Business and Society Program e o World Resources Institute. O questionário do ano 2005 classifica as 30 melhores escolas de entre cerca de 100 com 600 programas completos de MBA através dos Estados Unidos da América, Ásia, Europa e Américas. De entre os resultados salientam-se os seguintes: um número crescente de escolas (54% em 2005, 45% em 2003 e 34% em 2001) oferece um ou mais cursos em ética, responsabilidade social das empresas, sustentabilidade ou negócio e sociedade; os estudantes das melhores 30 escolas são expostos a matérias socioambientais em cerca de 25% do seu curso, ao contrário de um valor de apenas 8% de estudantes nas restantes escolas; as escolas melhor classificadas oferecem mais variedade e oportunidades aos estudantes; as melhores 10 oferecem uma média de 50 cursos com conteúdo social e ambiental – mais do dobro do que para as outras instituições; só 4% das faculdades das escolas questionadas publicou, em 2003 e 2004, trabalhos de investigação nesta área em jornais de gestão de renome. Apesar de o progresso se fazer de forma individual por estas universidades, não havendo um acordo global para a integração sistemática do ensino da responsabilidade social nos programas de MBA as escolas internacionais mostram um compromisso para essa integração, reconhecendo ser necessário maior investimento na formação em responsabilidade social para dar resposta aos desafios colocados aos gestores pelo mercado global.

Tabela 1 – Formação superior em responsabilidade social e ética empresarial disponível em Portugal

UNIVERSIDADE	TIPO DE CURSO	NOME DO CURSO	NOME DA CADEIRA	HORAS	EDIÇÃO
Algarve	Pós-graduação	Gerir Projectos em Parceria (EQUAL)	Inovação e Responsabilidade Social das Organizações	32	
Autónoma de Lisboa – Escola Gestão e Negócios	Pós-graduação	1. Ética e Responsabilidade Social 2. Gerir Projectos em Parceria (EQUAL)	Inovação Organizacional e Responsabilidade Social das Organizações	50 20	1º 2º
Católica das Beiras	Mestrado	Gestão	Ética empresarial e Responsabilidade Social	21,5	
Católica de LIsboa	Mestrado	1. International MBA 2. MBA Católica	*– Business Ethics and Social Resposability* – Ética Empresarial (opcional)		3º
Católica do Porto – Escola Gestão Empresarial (EGE)	Pós-graduação	1. Gestão das Organizações e Desenvolvimento Sustentável 2. Gerir Projectos em Parceria (EQUAL)		264 144	2º
Coimbra – Faculdade de Economia	Pós-graduação	Gerir Projectos em Parceria (EQUAL)	Inovação Organizacional e Responsabilidade Social das Organizações	260	
Évora	Licenciatura Especialização	1. Gestão – Seminário 2. Responsabilidade Social e Ambiental nas Actividades Económicas e Empresarial	Ética e Responsabilidade Social nas Organizações	40 300	
Fernando Pessoa (Porto)	Pós-graduação	Responsabilidade Social Empresarial	-	240	1º
Instituto António Sérgio do Sector Cooperativo	Especialização	Responsabilidade Social da Empresa Cooperativa e Direito do Trabalho	-	52,5	
Instituto Superior da Maia	Pós-graduação	Planeamento Urbano e Gestão Municipal	Administração Pública e Responsabilidade Social		1º
Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE)	Mestrado	Economia Social e Solidária	Responsabilidade Social das Organizações (opcional)		2º
Instituto Superior de Comunicação Empresarial (ISCME)	Mestrado	1. Comunicação Empresarial 2. Marketing Estratégico	Responsabilidade Social Corporativa		
Instituto Superior de Gestão (ISG)	Mestrado	Gestão	Ética Empresarial	38	3º
Lusíada de LIsboa	Especialização	1. Ética e Responsabilidade Social das Organizações 2. Ética e Conduta Individual nas Sociedades Modernas		90 90	
Universidade Técnica de Lisboa, Instituto Superior de Gestão e Economia (ISEG) – IDEFE	Pós-graduação	Corporate Governance	Ética e Responsabilidade Social da Empresa	20	1º
Universidade Técnica de Lisboa, Instituto Superior de Gestão e Economia (ISEG) – CEGE	Pós-graduação	Gestão de Recursos Humanos e Benefícios	Ética e Responsabilidade Social da Empresa	20	2º

A Tabela 1 apresenta o resultado de um levantamento exploratório (15 de Março de 2007) sobre o panorama geral da formação em responsabilidade social em Portugal. Este contemplou a identificação de cursos e/ou cadeiras sobre temas associados à responsabilidade social apresentados nos *sites* de cerca de 20 universidades e institutos nacionais. Verifica-se que os cursos/cadeiras cobrem um período máximo relativo aos últimos 2 a 3 anos, apesar de nem sempre ter sido possível confirmar se o curso/cadeira decorreu e se continua ou não a ser leccionado. Refere-se que não foi do âmbito deste pequeno trabalho confirmar a actualidade de cada um destes cursos nem o de comparar e analisar os seus respectivos conteúdos no sentido de avaliar a oferta nacional actual.

No que se refere à investigação em responsabilidade social, pode considerar-se que grande parte surge a partir do alargamento da investigação em engenharia e gestão ambiental às áreas social, de gestão e financeira, havendo menos trabalhos de investigação que provêm unicamente da gestão empresarial. Salienta-se o volume de conhecimento teórico que existe sobre a evolução da gestão ambiental nas organizações, o desenvolvimento de múltiplas ferramentas de gestão, ambiental, com importante destaque sobre sistemas de gestão e a descrição e avaliação do uso pelas organizações das ferramentas específicas.

A descrição dos efeitos da responsabilidade social na dinâmica do mercado e na competitividade a nível nacional não tem sido temática de estudo relevante. Contudo, a propósito desta temática MacGillivray *et al*. (2003) fizeram um estudo que permitiu analisar a correlação entre o crescimento e a competitividade responsável tendo verificado que, em todos os níveis de rendimento, para a maioria dos países estudados (51) verifica-se uma sinergia positiva entre ambos. Assim, segundo este estudo, uma das potencialidades da responsabilidade social é permitir a melhoria da competitividade ao nível organizacional e nacional. No entanto, a responsabilidade social é ainda uma área de estudo recente e de charneira, sendo raros, *e.g.*, os centros de investigação nas universidades de gestão ou de engenharias que desenvolvem trabalho sobre as organizações e a sustentabilidade, e menos ainda fazem investigação aplicada nesta área. Em Portugal, os centros

de investigação das áreas da engenharia têm sido os que têm um papel mais activo na investigação sobre áreas da responsabilidade social, em particular no domínio ambiental. De acordo com a informação recolhida para este artigo, os centros de investigação em gestão e economia despontam muito timidamente para a investigação neste domínio, sendo um exemplo o Instituto de Estudos Sociais e Económicos do ISEG (Nicolau Santos *et al*., 2006).

À luz da prática internacional, no sentido de orientar o mercado e completar as lacunas nacionais do ensino e da investigação em responsabilidade social, os empresários nacionais criaram iniciativas ou associações para a promoção de actividades neste domínio, de que os mais conhecidos são a RSE Portugal e BCSD Portugal. Esta última, em particular, tem desenvolvido várias iniciativas e contribui de forma relevante para o aumento da publicação de relatórios de sustentabilidade na medida em que esta publicação é um dos compromissos requeridos aos membros.

Reflexões finais

Verificámos que as organizações são estimuladas a actuarem nas áreas da responsabilidade social, numa rede de pressões e condições provenientes das suas múltiplas partes interessadas e das suas capacidades. Verifica-se a existência de lacunas na formação, investigação e desenvolvimento quanto às capacidades, estratégias e desenvolvimento em responsabilidade social, apesar do inte-

resse actual que há nesta área de conhecimento. Assim, para incrementar a prática em responsabilidade social de forma dinâmica e coerente com os interesses do desenvolvimento sustentável em Portugal parece necessário introduzir estímulos e melhorias na comunicação e na cooperação entre as partes interessadas. Desta forma, julga-se relevante, para completar as iniciativas individuais e até colectivas dos empresários e das universidades pioneiras, que se pondere uma política pública nacional e/ou outra iniciativa institucional de responsabilidade social. Esta pode surgir no quadro de cooperação entre empresários, universidades e Governo, com intervenção em domínios transversais às actividades destas e outras partes interessadas que, voluntariamente, estimule o conhecimento, a aplicação e avaliação da responsabilidade social nas organizações nacionais. De entre algumas medidas a emergir dessa iniciativa poderá pensar-se em efectuar investigação aplicada (comparativa e qualitativa), multidisciplinar e multi-*stakeholder* que demonstre o impacto de como, *e.g.*, as actividades da responsabilidade social, as inovações sustentáveis, os "eco-sócio-nichos" e a ecologia industrial regional responsável contribuem ou não para a produtividade e a competitividade a nível organizacional e nacional e o desenvolvimento sustentável. Salienta-se desde já o esperado crescimento da formação contínua dos gestores e colaboradores das organizações, criando valências técnicas para operacionalidade da responsabilidade social. Assim como os crescimentos da inclusividade no ensino e na investigação das temáticas de responsabilidade social nas universidades, escolas de negócios e institutos de gestão, na linha das opções das melhores escolas internacionais tais como as classificadas pelo Beyond Grey Pinstripes (2005).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BCSD Portugal http://www.bcsdportugal.org/ (08.03.2007).

Beyond Grey Pinstripes 2005. http://www.beyondgreypinstripes.org/rankings/all_participating.cfm (08.03.2007).

DELOITTE. *O Desafio do Desenvolvimento Sustentável nas Empresas Portuguesas*. Deloitte, 2003. http://www.bcsdportugal.org/files/100.pdf (08.03.2007).

DIAS Sardinha, I. (2004) *Towards Strategic Sustainability Performance Evaluation: A study of Portuguese companies*. Tese de doutoramento, Universidade de Amesterdão, Holanda. http://www.science.uva.nl/ibed-publications/#paragraaf30 (08.03.2007).

DIAS Sardinha, I., Reijnders, L. (2005) *Evaluating environmental and social performance of large Portuguese companies: a balanced scorecard approach. Business Strategy and the Environment*. 14 (2005) 73-91. http://www3.interscience.wiley.com/cgi-bin/abstract/109932695/ABSTRACT?CRETRY=1&SRETRY=0 (08.03.2007).

Dow Jones Sustainability Indexes. http://www.sam-group.com/htmle/djsi/indexes.cfm (08.03.2007).

FRIEDMAN, **M**., (1970) "The social responsibility of business is to increase its profits", *The New York Times*, 13 de Setembro.

FSTE4GooD Index Series. http://www.ftse.com/Indices/FTSE4Good_Index_Series/index.jsp (08.03.2007).

GRI (Global Reporting Initiative). *Sustainability Reporting Guidelines.* GRI: the Netherlands. http://www.globalreporting.org/Home (08.03.2007).

ISO (International Organization for Standardization). ISO: Geneva, 2004. http://www.iso.org/iso/en/prods-services/otherpubs/Quality.PublicationList?CLASSIFICATION=QUALITY#090041 (08.03.2007).

KPMG (2007) *Estudo da KPMG sobre a publicação de relatórios de sustentabilidade em Portugal*. Resultados do inquérito às maiores empresas em Portugal, 2006. KPMG Advisory Consultores de Gestão, Lda, em parceria com BCSD e Informa.

LIGTERINGEN, E., ZADEK, S. (2003) *The future of corporate responsibility codes, standards and frameworks. AccountAbility.*

MACGILLIVRAY, A., SABAPATHY, J., ZADEK, S. (2003) *Responsible Competitiveness Index 2003. Aligning Corporate Responsibility and the Competitiveness of Nations*. AccountAbility & The Copenhagen Centre: London.

NASH, L. (1981). "Ethics without the sermon" *Harvard Business Review*, 1 de Novembro.

NCRI (National Corporate Responsibility Índex 2005), 2005. http://www.accountability21.net/uploadstore/cms/docs/National%20Corporate%20Responsibility%20Index%202005.pdf (08.03.2007).

SANTOS Nicolau, **SANTOS M.J.**, **PEREIRA A.M.**, **SILVA E.N., J.L**. de A. (2006) *Responsabilidade social nas PME. Casos em Portugal. Instituto de Estudos Sociais e Económicos (IESE). Instituto de Emprego e Formação Profissional,* Editora RH. Lisboa.

REGO, A., MOREIRA, J., M., SARRICO, C. (2003) *Gestão Ética e Responsabilidade Social das Organizações. Um Estudo da Situação Portuguesa*. Principia – Publicações Universitárias e Científicas.

REINHARDT, F. (2000), *Down to Earth: Applying Business Principles to Environmental Management,* Boston, Harvard Business School Press.

RSE Portugal. http://www.rseportugal.org/ (08.03.2007)

ISO 2600 RESPONSABLIDADE SOCIAL AS NORMAS PORTUGUESAS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL E ÉTICA

por: **JOSÉ ELIAS PARREIRA RAMALHO** – Técnico Superior do IEFP, Mestrando em Gestão do Instituto Superior de Gestão

A Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE) nasceu no dia 15 de Novembro de 2002, face a uma tomada de consciência e ao impulso de um grupo de profissionais e empresários que, com uma longa experiência de trabalho realizado nas suas empresas, reconheceram a importância da cultura ética das organizações nas suas práticas de gestão e, consequentemente, no seu meio envolvente. Os seus objectivos desta Associação são:

- sensibilizar e promover a ética e responsabilidade social no tecido empresarial e outras organizações portuguesas;
- desenvolver parcerias com entidades de referência nacionais e internacionais que potenciem a promoção da ética e a implementação da responsabilidade social;
- investigar e estudar as melhores práticas empresariais ao nível da ética e responsabilidade social, de modo a promover as boas práticas nestes domínios;
- identificar os referenciais internacionalmente reconhecidos e analisar a sua aplicabilidade à realidade portuguesa;
- participar no desenvolvimento e implementação de referenciais normativos que auxiliem as organizações;
- elaborar e divulgar estudos e documentação de carácter científico sobre a temática da ética e responsabilidade social;
- desenvolver acções de formação que contribuam para a sensibilização de empresários e gestores na integração destes conceitos no tecido empresarial português;
- organizar eventos com vista à promoção, divulgação, debate e implementação da ética empresarial e da responsabilidade social.

A ISO está a desenvolver a Norma Internacional de Responsabilidade Social (Norma ISO 2600) que constituirá um guia sobre esta matéria, tendo encorajado por outro lado todos os países participantes a desenvolverem as suas próprias normas nacionais.

Em Portugal os trabalhos de normalização nesta área são coordenados pelo Organismo Normalizador Sectorial, Associação Portuguesa de Ética Empresarial (ONS APEE) que, para além de participar no Grupo de Trabalho de Responsabilidade Social da ISO (ISO/TMB/WG SR), suporta o trabalho das Comissões Técnicas de Responsabilidade Social (CT 164) e de Ética nas Organizações (CT 165), através de um protocolo com o Instituto Português da Qualidade (IPQ).

As CT 164 e CT 165 iniciaram os seus trabalhos em Março de 2005, tendo realizado uma média de 16 reuniões plenárias por ano. A sua constituição é de acordo com as seis categorias de *stakeholders* definidos pela ISSO, de um total de 42 elementos ou entidades. Paralelamente ao trabalho desenvolvido pelas comissões técnicas, foi criado, a 21 Abril de 2005, o Fórum de Ética e Responsabilidade Social.

O Fórum, composto pelas seis categorias de *stakeholders* definido pela ISO – Associações de empresas, sindicatos, ONG, consumidores, governo e entidades ou pessoas de reconhecida competência na área –, cujo objectivo é o de apoiar as referidas comissões técnicas e a delegação portuguesa que participa na elaboração da ISO 2600, realizou quatro encontros até esta data.

Para mais informações pode consultar:http://www.apee.pt

É IMPERIOSO CUMPRIR QUIOTO

por: **CARLOS BARBOSA DE OLIVEIRA** – Jornalista

Distanciado das luzes da ribalta da política (exerceu os cargos de Secretário de Estado do Ambiente, das Pescas e dos Recursos Naturais entre 1983 e 1987) e longe dos corredores de Estrasburgo, onde esteve como deputado europeu entre 1987 e 1999, Carlos Pimenta é, actualmente, director do CEEETA (Centro de Estudos em Economia de Energia, Transportes e Ambiente). Durante a conversa falou com grande entusiasmo das energias renováveis, cujo crescimento considera crucial para o desenvolvimento do país. Alertou para a necessidade imperiosa de cumprir Quioto, para o aumento dos custos com os combustíveis, e falou-nos das oportunidades de negócio que as energias renováveis podem gerar

"As energias renováveis são boas oportunidades de negócio e permitem a criação de milhares de empregos"

Dirigir – Que oportunidades de negócio podem florescer com as energias renováveis?

Eng.º Carlos Pimenta – Eu diria que há dois tipos de actividade económica final que sugerem boas oportunidades: a produção de bens de equipamento e dos serviços (estudos e projectos de engenharia relativos ao fabrico dos produtos e equipamento e ao impacto ambiental) e a venda de energia produzida por esses equipamentos. Em Portugal temos grande capacidade para desenvolver fortemente estes dois tipos de actividade (produzir os bens e vender a energia). E há também um número alargado de actividades a montante, resultantes da instalação – e pré-instalação – das estruturas necessárias, que podem gerar oportunidades de negócio interessantes...

Por outro lado, a partir de 2012 (embora os efeitos se comecem a sentir já em 2008...) o preço do CO2 vai entrar muito no bolso de cada um. Até agora, foram as empresas de grandes dimensões como a EDP ou a Cimpor, indústrias que produziam grandes quantidades de CO2, a sentir o aperto, mas brevemente seremos nós a sentir e a pagar porque o preço do CO2 vai-se reflectir de forma directa ou indirecta no custo do transporte, por exemplo. Isso irá obrigar a novos investimentos também na área dos transportes, pois não é possível continuar a transportar as mercadorias como se faz actualmente em Portugal. Por arrastamento, os automóveis com tecnologias menos poluentes irão conhecer uma grande evolução e passarão a ser mais procurados. Eu diria que as oportunidades de negócio com as energias renováveis são imensas, até porque é imperioso cumprir Quioto...

Há alguma estimativa acerca do número de "empregos verdes" que poderão vir a ser criados em Portugal através de investimentos feitos nas energias renováveis?

O Professor Álvaro Martins conduziu, há uns anos, um trabalho precisamente com esse título, que teve o apoio do Ministério do Trabalho. As energias renováveis têm mostrado um dinamismo ainda maior do que o previsto. Para lhe dar apenas uma ideia, o consórcio industrial que vai ser montado a partir de Viana do Castelo, em 2007 (sete fábricas de raiz e mais doze adaptadas e ampliadas para produzir a totalidade dos aerogeradores) cria 1800 empregos directos de raiz de alto conteúdo tecnológico, nomeadamente no sector da engenharia. Há também, obviamente, além dos "velhos" equipamentos para produção e aproveitamento de energia hídrica, fábricas a serem instaladas para produção de equipamentos para vários tipos de energias alternativas, nomeadamente os solares térmicos e fotovoltaicos, que requerem emprego qualificado. E temos um novo sector que se abre agora, que são as primeiras fábricas para produzir biodiesel e bioetanol para misturar na gasolina. Trata-se de combustíveis de origem agrícola que a UE obriga a incorporar – numa percentagem crescente – na gasolina e no diesel.

Estamos a falar de milhares de empregos...

Muitos milhares de empregos, desde os que exigem qualificações relativamente simples aos mais sofisticados. E alguns que quase de certeza não lhe passam pela cabeça! Se lhe disser, por exemplo, que este ano gastámos 200 mil euros com um grupo de biólogos para estudar alcateias de lobos, talvez fique com uma pequena ideia da forma como este sector ocupa, de forma transversal, o mercado de trabalho...

Há em Portugal oferta e procura de cursos para esses empregos proporcionados pelas energias alternativas?

Temos conseguido prover as necessidades nos vários projectos com mais de 90% de empregos portugueses. Portugal tem uma grande tradição de engenharia nestas áreas da energia. Fomos grandes construtores de barragens, por exemplo... Depois apareceram novas variantes de engenharia, como a do ambiente, que em Portugal também têm boa expressão. Por outro lado, toda esta movimentação implica, além de diversos ramos de engenharia, as áreas da economia, dos bancos, dos seguros, da engenharia civil e financeira. E há muito trabalho qualificado directo nos próprios estaleiros. Há, como vê, uma tipologia muito diversificada de empregos oferecida pelas energias renováveis e que apresentam uma particularidade que pode ser uma vantagem – a oferta está dispersa pelo território e não apenas nas grandes cidade e centros urbanos, porque utilizam os bens da natureza onde eles estão...

Quais as fontes de energia que poderão vir a ser mais rentáveis em Portugal?

Nos próximos cinco anos, e em grande escala, será a eólica (ainda irão investir-se, até 2012, três mil e quinhentos milhões de euros). Mas a hídrica também será interessante, pois há que fazer mil megawatts para reforço de potência das barragens existentes.

Teremos também a emergência, lenta mas sustentada, da biomassa para fazer biodiesel e o álcool a partir dos cereais fermentados compostados.

E quanto à energia solar?

Como sabe, o país é riquíssimo neste recurso. Na solar há três tipos de investimento em três tecnologias muito diferentes que pedem tipos de formação e especialização muito diversificadas (desde o solar térmico em cima dos nossos telhados, para produzir água quente, até pré-aquecimento para os electrodomésticos e para o aquecimento central). Este é um sector inadiável, até porque está relacionado com legislação que entrou em vigor em Janeiro e que obriga os edifícios a terem um certificado energético. A partir de agora é a sério. São milhares de instaladores que terão de ser certificados, logo exigem pessoal qualificado.

Quais as razões para não se investir muito na energia solar em Portugal?

Eu não sei. Digo-lhe apenas que um país como a Grécia, com o mesmo sol e a mesma população que nós, instala 40 mil painéis solares por ano em habitações e em Portugal apenas se instalam 2500!

Sei que tem uma experiência pessoal antiga muito ligada à energia solar. Aconselha as pessoas a investirem nesse tipo de energia?

É verdade... instalei os primeiros painéis solares há 25 anos numa empresa e passados cinco anos instalei tam-

bém em minha casa. Tenho painéis a funcionar há 20 anos e posso dizer que se tratou de um bom investimento. É também um bom investimento para qualquer chefe de família, pois paga-se muito rapidamente e depois a manutenção é muito barata porque o combustível é gratuito! (risos)

Qual o prazo para recuperar o investimento?

Hoje em dia, estamos a falar de um investimento que se paga em sete anos, mas dentro em breve serão apenas necessários cinco anos e num futuro próximo se calhar ainda menos, pois a tendência é para o custo dos combustíveis aumentar e os equipamentos embaratecerem. E é preciso não esquecer que o CO2 também vai passar a ser pago!

Mas o solar tem dois tipos mais sofisticados de produção de electricidade a partir do solo que não estarão ao alcance dos particulares (pelo menos da maioria...) mas estão ao alcance das empresas. Um, através de painéis fotovoltaicos, como vemos nas auto-estradas, para dar electricidade aos telefones de emergência e às câmaras, e outro (que ainda não existe em Portugal, mas existe há 20 anos em Espanha...) que é a concentração dos raios solares num ponto através de espelhos que permite fazer calor de muito alta temperatura que irá permitir a produção de electricidade através do accionamento de turbinas...

Temos tecnologia, temos mercado e temos recursos. Agora pergunto: e os investidores?

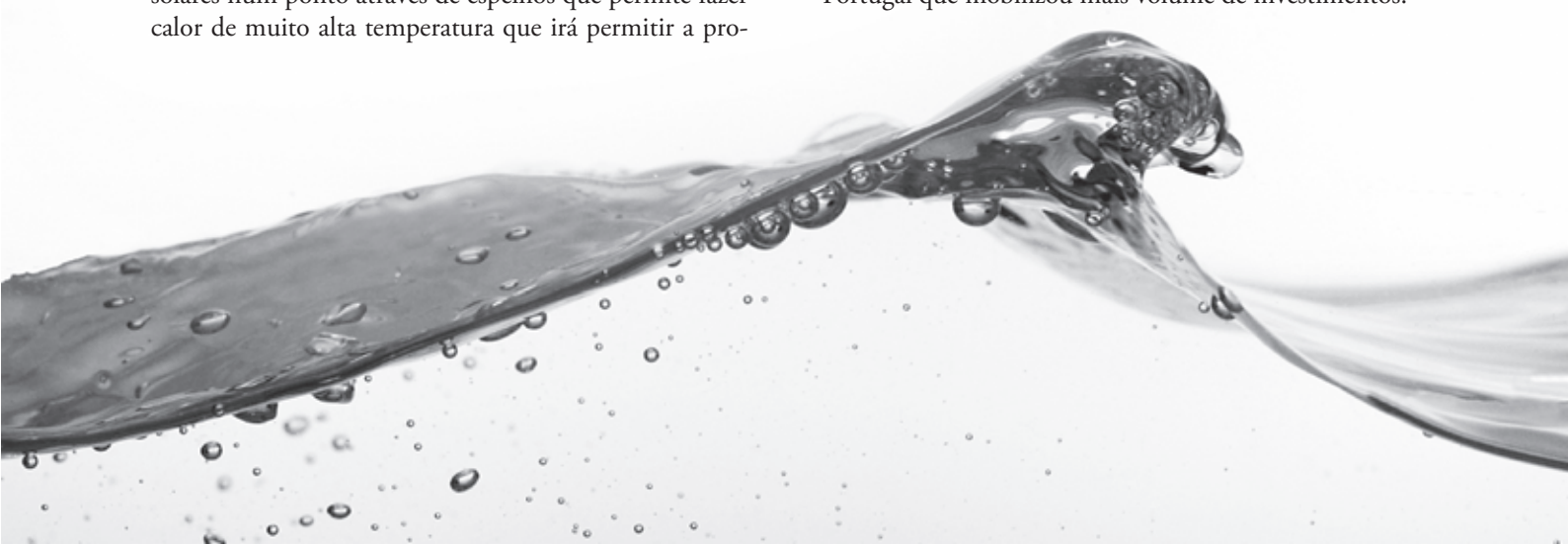
Estão a responder!... Portugal esteve numa letargia muito grande até ao programa E4, criado em 2001 pelo Eng.º Oliveira Fernandes. Esse programa mudou a realidade portuguesa e os investimentos de 2006 e dos próximos anos devem-se a ele, que trouxe para Portugal as melhores políticas energéticas e com elas uma nova realidade que antecipou o futuro. Quioto é uma realidade, os problemas dos combustíveis fósseis vão ser cada vez mais prementes e nós não podemos continuar a importar 85% da energia que consumimos pois esse é um dos factores de maior desequilíbrio da nossa balança de pagamentos. Estamos a pagar mais de 6 mil milhões de euros por ano em energia e isso não pode continuar.

O E4 contribuiu para que os investidores acreditassem mais nas renováveis?

Completamente! Eu estive ligado à criação de um fundo de investimento português alargado que só faz energia renovável, e esse fundo só está em operação plena porque houve o E4. A razão é simples... dantes não havia projectos onde investir. Quando o E4 foi lançado, em 2001, havia 60 megawatts de energia eólica... hoje há 1500 e mais 3500 para instalar!

Pode dar-me uma ideia do montante desses investimentos?

Em Portugal, em 2006, o volume de investimentos feitos por empresas e entidades privadas no sector das energias renováveis ultrapassou largamente os mil milhões de euros. Deve ser dos sectores de actividade económica em Portugal que mobilizou mais volume de investimentos.



Quanto ao tipo de investimentos, grande investimento foi na construção e operacionalidade de parques eólicos e, posteriormente, na venda de energia eléctrica por eles produzida. No entanto, foram também assinados dois grandes investimentos no domínio da energia fotovoltaica no Alentejo (Serpa e Moura) e foi ainda concluído um processo de atribuição de licenças de investimento, que será desenvolvido em 2007, na área do biomassa.

No concurso para construção de 15 centrais de biomassa florestal duas, situadas no interior, ficaram desertas. Será que também nesta área o interior não é apelativo para os investidores?

Não, eu penso que a questão é a seguinte: a biomassa florestal exige um cuidado muito grande na sua utilização. Não se pode "fazer a barba à floresta"... se isso acontecer e não ficarem resíduos florestais, iremos deparar-nos com um empobrecimento dos solos. No sítio onde vivo, uma das coisas que faço é a compostagem (adubação natural). Todos os resíduos florestais e da cozinha ficam a fermentar e coloco-os de volta na terra para a enriquecer de nutrientes e não ter que pôr adubos. Se eu olhar para a floresta e passar lá com um tractor, deixar a terra limpa e levar os arbustos, os ramos partidos, as folhas todas e ficarem as árvores a nascer como paus no meio de pedra ou areia, é óbvio que ao fim de 20 anos a terra vai ter um problema. Estará completamente erudida pelas chuvas e a próxima geração vai ter um grande problema para resolver.

Nem em todo o lado há a quantidade de material em termos de sustentabilidade que garanta, durante 20 anos, o funcionamento de uma central que queima biomassa para produzir electricidade e calor... Portanto, é natural que estudos aturados tenham levado a que duas das 15 não tenham tido reposta. E também não me admirarei, nem considerarei negativo, se as outras 13 não forem todas construídas.

As miniturbinas eólicas são uma boa opção de investimento para os particulares?

Brevemente, sim. A rede eléctrica do futuro é uma mudança de paradigma brutal. Fomos habituados a um sistema energético em que há grandes produtores de electricidade, de combustíveis e de gás natural, há depois redes (de fios ou de canos ou de camiões cisternas) que levam até à distribuição e o consumidor está no final da linha com um contador de gás, de electricidade e, nas estações de serviço, de gasolina ou de gasóleo. O modelo actual vai acabar. As redes, nomeadamente as eléctricas, vão ser redes onde vai passar a haver milhares de pequenos produtores individuais que vão injectar energia eléctrica e a rede, em vez de ser uma auto-estrada de sentido único entre a grande central e o consumidor no fim da linha, passará a ser um ponto de encontro entre a grande produção e o pequeno produtor individual ou empresarial.

Em minha casa instalei cinco megawatts de fotovoltaica e posso dizer que hoje produzo mais electricidade do que a que consumo, o que me permite vender o excedente à REN.

Qualquer pessoa pode ser um produtor individual?

Vai sair legislação sobre o assunto que irá permitir a qualquer pessoa instalar microturbinas não só solares, mas também nos sistemas de rega ou nas condutas de água, também minieólicas que poderão ser compradas com a mesma facilidade com que hoje compramos um recuperador de calor.

Temos outros tipos de produção de energia eléctrica que são muito viáveis. Por exemplo, temos aterros sanitários e estações de tratamento de esgotos e de lamas em todo o país, em cada concelho. A fermentação desse esgoto e desse lixo produz biogás que pode ser utilizado por um particular ou por uma empresa. Tudo o que tenha material orgânico fermentável (seja lixo, resíduos animais ou esgoto e lama) pode ser utilizado para produzir biogás.

SWEATSHOPS

RESPONSABILIDADE SOCIAL DE QUEM?

por: J. M. MARQUES APOLINÁRIO – Economista; Membro do Conselho Editorial da *Dirigir*

O problema é que nenhum país, rico ou pobre, deve ter à venda valores e princípios fundamentais. As empresas não são anjos nem demónios, simplesmente têm de ser controladas. Exactamente por isso é que existem governos, leis e organizações políticas internacionais

Uma das dimensões da responsabilidade social das empresas encontra-se fortemente ligada aos direitos do homem, em particular no que concerne às actividades e às cadeias de produção à escala mundial. Este aspecto é reconhecido em instrumentos internacionais, como a Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho e as directrizes da OCDE para as empresas multinacionais.

O tema dos direitos do homem é, porém, extremamente complexo e põe problemas de ordem política, jurídica e moral, por vezes bastante difíceis. Sob a pressão crescente de ONG e de grupos de consumidores, as empresas e os sectores de actividade dotam-se cada vez mais de códigos de conduta respeitantes às condições de trabalho, aos direitos do homem e à protecção do ambiente, servindo como referência, designadamente, aos seus fornecedores e subcontratados.

No contexto da ideia de responsabilidade social, as empresas têm possibilidade de dar primazia aos temas que se revestem de especial importância para o seu sector e para o mercado em que operam. Assim, por exemplo, a indústria têxtil realça o tema do trabalho infantil, ao passo que a indústria petrolífera se tem ocupado, em especial, de actividades especificamente relacionadas com o ambiente. Uma determinada empresa preferirá um sistema externo de controlo ou certificação de qualidade.

No entanto, os códigos de conduta não podem substituir-se à legislação e às normas nacionais. Tais códigos apenas vêm completar as normas vigentes através da sujeição voluntária a regras mais restritas por parte daqueles que as subscrevem. Ainda assim, as empresas são confrontadas com questões espinhosas, quais sejam as de identificar as circunstâncias nas quais o seu domínio de responsabilidade se distingue do dos governos, controlar o respeito dos seus valores fundamentais por parte dos seus parceiros comerciais ou ainda como proceder em relação aos países onde os direitos do homem não são respeitados.

A preocupação em torno destas questões é já o reflexo das expectativas da opinião pública quanto a uma transformação do papel das empresas na actual sociedade em mutação que aponta para a exigência de, a longo prazo, o crescimento económico, a coesão social e a protecção do ambiente caminharem a par.

Que a economia é uma das grandes forças motrizes que estão a modelar o nosso Mundo, já se sabe. O que nem sempre é fácil de perceber é como se movem as peças no complexo tabuleiro da realidade. A propósito deste ponto recordo aqui um dos livros de economia que considero dos mais curiosos recentemente editados – O *Economista Disfarçado*, de Tim Harford. Um dos quebra-cabeças que o autor desmonta põe em equação a responsabilidade social das empresas; diz respeito às chamadas *sweatshops*.

Sweatshop (literalmente, «fábrica de suor») é uma fábrica que explora os empregados com horas excessivas de trabalho, salários baixos e condições insalubres. Isto é: quando uma série de multinacionais, entre elas a Nike, vinham sendo acusadas de sujeitar os trabalhadores dos países em desenvolvimento a más condições de trabalho, eis que um jovem estudante americano, aproveitando a campanha da Nike para criar sapatos personalizados, resolve confrontar a multinacional com uma encomenda desafiadora: um par de ténis personalizados com a palavra *sweatshop*.

Embora a ideia tivesse suscitado muitas simpatias, inclusive da parte de alguns economistas, a Nike não achou graça e Jonah, assim se chamava o estudante imaginativo, não recebeu os seus sapatos personalizados.

O caso chamou a atenção, e bem, para o facto de nos países pobres os trabalhadores suportarem condições de trabalho terríveis à conta de salários miseráveis. Mas o que Harford adverte e que me parece aqui também de relevar é que "as *sweatshops* são um sintoma, não a causa da chocante pobreza mundial". E faz notar: se os trabalhadores vão para lá voluntariamente e lá se mantêm (os índices de rotatividade da mão-de-obra das fábricas de capital multinacional são baixos), tal significa – infelizmente e por incrível que pareça – que as alternativas existentes, quaisquer que sejam, são piores. Em cidades como Manila, para muitas pessoas os únicos modos de sobrevivência ao seu alcance passam por explorar uma barraca de rua ilegal, trabalhar na prostituição ou revolver aterros nauseabundos para encontrar produtos recicláveis. Qualquer pessoa que tenha uma réstia de preocupação por outros seres humanos devia ficar indignada com a situação, a começar pelos respectivos governos.

As multinacionais também. Mas daí a apontá-las como causa das condições terríveis em que sobrevivem

essas populações é uma falácia a nível de mitos fabulosos como o da "árvore das patacas" ou o do "negócio da China". As multinacionais são empresas. Se bem que a sua primeira responsabilidade seja a de gerar lucros, podem (devem) ao mesmo tempo contribuir para objectivos sociais e para a protecção do ambiente. Mas como todas as empresas, comprarão sempre o que quer que comprem o mais barato que conseguirem e venderão sempre o quer que vendam o mais caro que conseguirem. É essa a essência do jogo económico.

O problema aqui é que nenhum país, rico ou pobre, deve ter à venda valores e princípios fundamentais. As empresas não são anjos nem demónios, simplesmente têm de ser controladas. Exactamente por isso é que existem governos, leis e organizações políticas internacionais.

"A solução para esta pobreza", defende Tim Harford, "não surgirá do boicote aos sapatos e às roupas feitos nos países em desenvolvimento". Surgirá, isso sim, com o desenvolvimento, para o qual as empresas – estrangeiras ou nacionais – são essenciais. À medida que mais empresas construírem fábricas, competem entre si, com melhores remunerações, por trabalhadores mais qualificados para melhorarem os níveis de produtividade. Por outro lado, as empresas locais aprendem as técnicas de produção mais modernas e tornam-se, também elas, melhores fabricantes e melhores empregadores. As pessoas abandonam as actividades tradicionais, o que aumenta os rendimentos daqueles que ficam para um nível mais aceitável. O emprego legítimo é mais fácil de tributar, por isso as receitas públicas aumentam e as infra-estruturas, hospitais, escolas e comunicações, poderão melhorar.

Tim Harford dá o exemplo da Coreia do Sul que, tal como outros países, quando se abriu às multinacionais se desenvolveu economicamente. Actualmente é um dos países líderes mundiais em tecnologia e suficientemente rico para subsidiar a miséria da sua agricultura, tal como os outros países ricos do Mundo. As *sweatshops* mudaram-se para outras paragens.

É difícil ficarmos indiferentes às condições existentes nas *sweatshops*, de facto é. A questão, porém, é como nos livrarmos delas. Tal como Harford, a maioria dos economistas julga que as *sweatshops*, apesar de tudo, são boas de duas maneiras: são um avanço em relação às alternativas e um degrau na escada para algo melhor.

Mas há muitas pessoas que pensam de maneira diferente. Por exemplo (ainda na senda de Harford): a Câmara Municipal de Nova Iorque aprovou em 2001 uma resolução exigindo que a cidade recusasse comprar uniformes para a polícia e para os bombeiros a menos que fossem produzidos "com salários decentes e boas condições de trabalho na fábrica". Essa resolução só prejudicou os trabalhadores das *sweatshops*: perderam o emprego e – para aqueles que vivem em Manila – lá tiveram que regressar ao monte de lixo. Aproveitaram os trabalhadores têxteis dos países ricos, que ficaram com o emprego.

Quem achar que Nova Iorque tem razão e quiser ter a consciência tranquila de cada vez que comprar roupas, é simples: passe a adquirir apenas roupa fabricada pelo sindicato "sem suor". Reclame-se das instâncias europeias o levantamento de barreiras à entrada na Europa dos têxteis e outros bens oriundos dos países pobres.

OS DESAFIOS E O FUTURO DA GESTÃO DA QUALIDADE TOTAL NO **ENSINO SUPERIOR PORTUGUÊS**

por: **MARGARIDA SARAIVA** – Professora Auxiliar do Departamento de Gestão da Universidade de Évora e Investigadora da UNIDE/ISCTE, Unidade de Investigação em Ciências Empresariais.

A Gestão da Qualidade Total (GQT) é um processo com uma estratégia que implica "fazer de modo diferente" e que supõe incidir na melhoria contínua, na partilha de responsabilidades, na redução do desperdício e no cumprimento das expectativas do cliente

As instituições escolares de todos os níveis de ensino só recentemente começaram a estar sensibilizadas para a qualidade porque sentem que estão a competir entre si pelos melhores professores e pelos melhores alunos. Sabem que, públicas ou privadas, têm de justificar os meios que o Estado e as famílias colocam à sua disposição, pois se não mostrarem que fornecem uma educação de qualidade não serão objecto de novas escolhas e preferências, deteriorando a sua imagem perante a sociedade e/ou afectando mesmo a sua capacidade de sobrevivência.

Em Portugal, apesar do reconhecimento da sua importância e do grande debate que se gerou em torno do tema da qualidade no ensino, apenas surgiram referências vagas, sem qualquer justificação, válida ou não, quanto à implementação da Gestão da Qualidade Total (GQT) no ensino superior. O termo "qualidade total" chega mesmo a ser utilizado em debates em que a filosofia que lhe está subjacente nunca é abordada, demonstrando-se, por vezes, uma ignorância total dos princípios que a orientam. Confundem-se esforços relativos a algo que se considere, nesse momento, melhoria com qualidade.

Só há poucos anos é que Portugal olhou para o seu sistema de ensino superior, alargando o seu acesso. Só então se verificou um aumento substancial da população jovem portuguesa a receber esse tipo de educação. No entanto, hoje em dia esse sistema confronta-se com novas realidades – expansão, diferenciação e revolução de conhecimentos – que estão a mudá-lo e a mudar o ambiente no qual se insere. Todas elas são presentemente poderosas influências, desafiando os decisores políticos

para observarem de novo o sistema. A expansão causou um declínio na qualidade média da educação, pelo que é premente clarificar o benefício nacional que Portugal recebe desse sistema educativo e explorar os seus resultados.

Os desafios

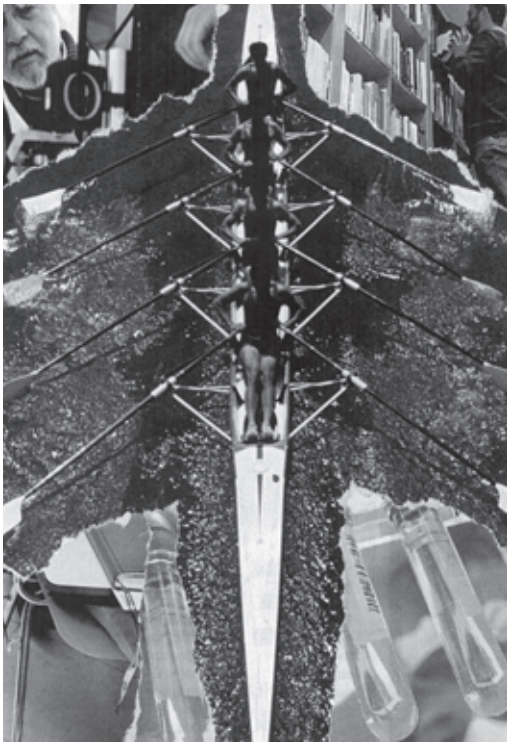
Os decisores políticos podem planear o desenvolvimento ordenado do sistema de ensino superior, privilegiar áreas de investigação científica e, muito mais importante, estabelecer mecanismos para manter a qualidade e uma das formas de promover a qualidade no ensino superior é implementar a filosofia da qualidade total. Todavia, e sendo a GQT um modelo inicialmente para o mundo empresarial, quando aplicado ao sistema educativo podem surgir diversos desafios. Entre outros, salientam-se os seguintes:

As instituições de ensino superior público portuguesas não controlam os seus próprios meios

Quando uma entidade empresarial enfrenta um determinado desafio, normalmente é capaz de desviar ou incrementar fundos para resolver o problema em questão. Porém, as instituições de ensino superior públicas portuguesas não têm essa possibilidade pois o sistema atribui-lhes orçamentos específicos e estes não podem ser desviados, correndo assim o risco de não poderem fazer face a outros compromissos pré-definidos. A título de exemplo, os fundos destinados para fazer face aos salários não podem ser canalizados para outra qualquer finalidade. Existe, assim, pouca flexibilidade na gestão desses dinheiros!

A educação não é considerada algo de valioso ou mesmo vital por parte de alguns clientes internos das instituições de ensino superior portuguesas

Muitas instituições contam com uma série de clientes que não desejam receber um dos seus serviços – a educação. Por exemplo, alguns alunos estão no ensino superior por outras razões que não o simples facto de receber educação. A motivação desses alunos é, muitas vezes, conseguida graças a motivações extrínsecas, como a pressão dos pais no sentido de obterem um diploma que lhes possa garantir o futuro. Mas será mesmo assim? Basta obter um diploma para se garantir o futuro de um jovem? Se os alunos são apáticos ou não estudam é porque estão a fazer algo obrigados e/ou algo que não querem, logo estão a receber um serviço que não desejam. Será que vale a pena continuar a insistir?



As instituições de ensino superior portuguesas não controlam os problemas externos, trazidos para o interior da organização, que podem influenciar o desenvolvimento do trabalho

Tomemos como exemplo quando algumas pessoas trazem problemas pessoais para o interior da organização relacionados com a saúde, familiares e sociais: como muitos membros dessas instituições nunca passaram por esses problemas não têm experiência necessária para abordar dilemas tão graves; os que já passaram por situações semelhantes não querem intrometer-se na vida dessas pessoas. Como poderão essas pessoas trabalhar da melhor forma e empenhar-se para dar o seu melhor contributo à instituição?

Os objectivos das instituições de ensino superior portuguesas não se coadunam com os da sociedade em geral

Além de ensinar, a sociedade espera que as instituições de ensino superior se ocupem de outros problemas que a própria sociedade não quer ou não pode resolver. É, então, necessário que essas organizações sofram mudanças. Mas actualmente, enfrentando uma crise financeira e económica e com uma redução de fundos para o sector

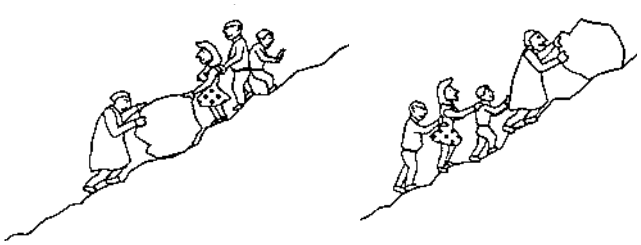
do ensino superior, diminui a probabilidade de essas instituições implementarem qualquer filosofia para melhorar a qualidade pois todas as mudanças acarretam um maior gasto no curto prazo.

Por outro lado, nem as instituições nem o pessoal docente sentem necessidade de mudança. O reino do professor é as suas aulas e a sua investigação. Normalmente são reticentes à mudança pois não percebem porque terá de haver mudança se o seu trabalho está assegurado. Logo, mantêm-se cépticos e não acreditam que alguma mudança resolva os problemas educativos que enfrentam. As próprias instituições portuguesas não sentem a necessidade de mudar pois não são entidades empresariais, não têm como principal objectivo a obtenção de lucro. Então porquê mudar?

As instituições de ensino superior portuguesas esquecem frequentemente a sua missão

Como em muitas empresas em declínio, estas organizações estão esquecidas dos seus clientes, não satisfazem as suas expectativas, algo necessárias na gestão da qualidade total. Uma das formas de melhorar essa situação é inverter a pirâmide hierárquica da educação e reorganizá-la. A gestão da qualidade total não conduz a uma resposta universal para os problemas do ensino, mas esta transformação na pirâmide tradicional será um primeiro passo para as instituições de ensino superior alcançarem o que necessitam.

Mas o maior desafio da qualidade total aplicada às instituições de ensino superior é efectuar uma mudança cultural. Na comunidade educativa, em geral, e no ensino superior, em particular, é algo extremamente difícil de se alcançar. Dizer aos burocratas o que têm de fazer para ajudar a melhorar a educação é quase uma heresia, com todas as conotações que esta palavra suporta, dado eles não aceitam qualquer sugestão.



Introduzir a GQT no ensino superior é como "empurrar uma pesada pedra até ao cimo de uma colina". É lento, tedioso e muito duro. O maior obstáculo é a inércia. Uma vez ultrapassado, haverão outros obstáculos que se intrometerão no caminho. Mas se se encontram mais membros, intervenientes do processo (alunos, pais dos alunos, fornecedores, clientes internos e externos), que possam ajudar a empurrar a "pedra", a tarefa torna-se mais acessível. Se todos empurrarem a pedra para cima na mesma direcção, todos ganham em benefício da instituição.

Por outro lado, alguns docentes não entram no ensino superior para ajudarem as instituições a funcionarem da melhor forma e, apesar de por vezes estarem sobrecarregados com tarefas que nunca pretendem fazer, mostram-se relutantes às mudanças. Para muitos, a responsabilidade de ajudar a instituição é subjugada às tarefas de leccionar e de fazer e corrigir exames, e nalguns casos nem isso pretendem fazer! No entanto, salienta-se que nem todos os docentes do ensino superior se caracterizam desta forma. Uma grande maioria dos docentes é trabalhadora e totalmente dedicada ao seu trabalho e pretende o melhor para a sua instituição. Destaca-se que uma grande parte desses profissionais só estão à espera de poderem actuar para melhorar o sistema!

Porém, o processo necessita de um certo tempo para efectuar as mudanças culturais. O tempo que é necessário depende da instituição e das pessoas que a formam. Primeiro, deve-se educar as pessoas e não esperar resultados imediatos. Deve-se também, antes de tudo, insistir e não deixar de resistir. A mudança merece o esforço! Ao mesmo tempo, não se deve sentir satisfação antes de tempo, pois quando se julga que todos os "flancos estão cobertos" alguém "atacará" por outro lado.

O futuro

Actualmente, as instituições de ensino superior portuguesas não satisfazem os seus "clientes". Verifica-se um

descontentamento em relação ao serviço que lhes é prestado. Por isso, subsiste a necessidade de melhorar este sistema. A mudança é inevitável. A questão que se coloca não é se esta se concretizará, mas sim quando e como ocorrerá. Com o processo de Bolonha em curso, as instituições de ensino superior europeias deverão efectuar essa mudança com alguma rapidez.

Mas colocar à "venda" um sistema que está enfraquecido só acarreta um alívio passageiro. Fazer "remendos" num sistema que não está a satisfazer os seus "clientes" não é solução. Introduzir demasiados projectos para mudar as instituições de ensino superior dissimula os sintomas de enfermidade em vez de os curar pela raiz.

Como refere Thurow (1993: 299): "Não fazer nada é muito pior que fazer algo." Se se pretende algo de melhor para o futuro deve-se precatar uma transformação no sistema educativo. Tal como este autor também salientou: "Se continuarmos a fazer o que havemos feito, conseguiremos o que sempre havemos conseguido." Portugal não pode permitir que as instituições de ensino superior continuem a ter os mesmos resultados e a fazer o que têm feito. A passividade perante o fracasso só conseguirá que esse fracasso seja contínuo. E esperar pela chegada da "cavalaria" para salvar as instituições de ensino superior significa aceitar o *status quo*. Mas será que as instituições têm poder para mudar? E será que têm realmente o desejo de fazê-lo?

Se as instituições de ensino superior portuguesas não encararem urgentemente os problemas educativos que se lhe colocam serão as gerações vindouras que sofrerão as consequências. Se se pretender que Portugal ocupe uma posição satisfatória a nível internacional, os governantes e a comunidade devem concentrar os esforços, a nível geral, na educação e, em particular, no ensino superior. Yeats (*in* AULP, 2000) refere: "A educação não é o enchimento de uma vasilha, mas o acendimento de um fogo", que pode ou não ser controlado!

Por outro lado, a sociedade deve dar mais importância ao ensino superior e considerá-lo um serviço vital e não um serviço muito dispendioso para a nação. Dispendioso seria a falta de ensino superior, dado que seria dispendioso para o indivíduo que não conseguia um emprego e seria dispendioso para a sociedade que não conseguia mão-de-obra tecnologicamente qualificada.

Quando uma instituição inicia um processo de qualidade nunca o terminará e o caminho que irá percorrer é sempre maior do que a distância que já "percorreu". Todavia, à partida a organização sabe que se trata da "estrada certa". Porém, o caminho de uma instituição poderá não ser o caminho de outra, pois cada organização deverá ajustar o processo de melhoria às suas necessidades. Mas crê-se que se verificam diversos pontos comuns entre todas as organizações e o caminho que uma percorrerá poderá ser seguido, com algumas adaptações, por outras instituições, eliminando assim os primeiros anseios e os diversos obstáculos que podem surgir ao longo desse caminho.

Quando uma instituição de ensino inicia a implementação do processo baseado na qualidade total, à partida sabe que o mesmo a vai ajudar a consolidar-se e a encontrar caminhos para a mudança, que fomenta a cooperação entre os intervenientes com o objectivo de estabelecer alguns níveis de qualidade educacionais, que todos começam a trabalhar em equipa e a participação aumenta.

Portugal encontra-se numa encruzilhada: poderá continuar a seguir os mesmos passos que actualmente segue e obter os mesmos resultados, ou mudar de direcção. Mas fortes ventos de mudança sopram no campo do ensino superior, pelo que é aconselhável que essas instituições implementem a qualidade total pois só assim Portugal poderá obter resultados muito satisfatórios, a todos os níveis, no século XXI. Alvin Toffer (*in* AULP, 2000) salienta: "Os iletrados do século XXI não serão aqueles que não conseguem ler e escrever, mas aqueles que não conseguem aprender, desaprender e reaprender", aspecto necessário desta filosofia.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AULP, *O Ensino Superior nos Países em Desenvolvimento: Perigos e Esperanças*, Lisboa, AULP, 2000.

DEMING, W. Edward, *Calidad, Productividad y Competitividad. La salida de la Crisis*, Madrid, Ediciones Díaz de Santos, S.A., 1989.

DEMING, W. Edward, "A System of Profound knowledge", in *The New Philosophy for K-12 Education – A Deming Framework for Transforming America's Schools,* 1.ª ed., Milwaukee, Wisconsin, ASQC Quality Press, 1990.

DEMING, W. Edward, *Quality, Productivity and Competitive Position,* Cambridge, Massachusetts Institute of Technology, 1992.

DEMING, W. Edward, *The New Economics*, Cambridge, Massachusetts Institute of Technology, 1993.

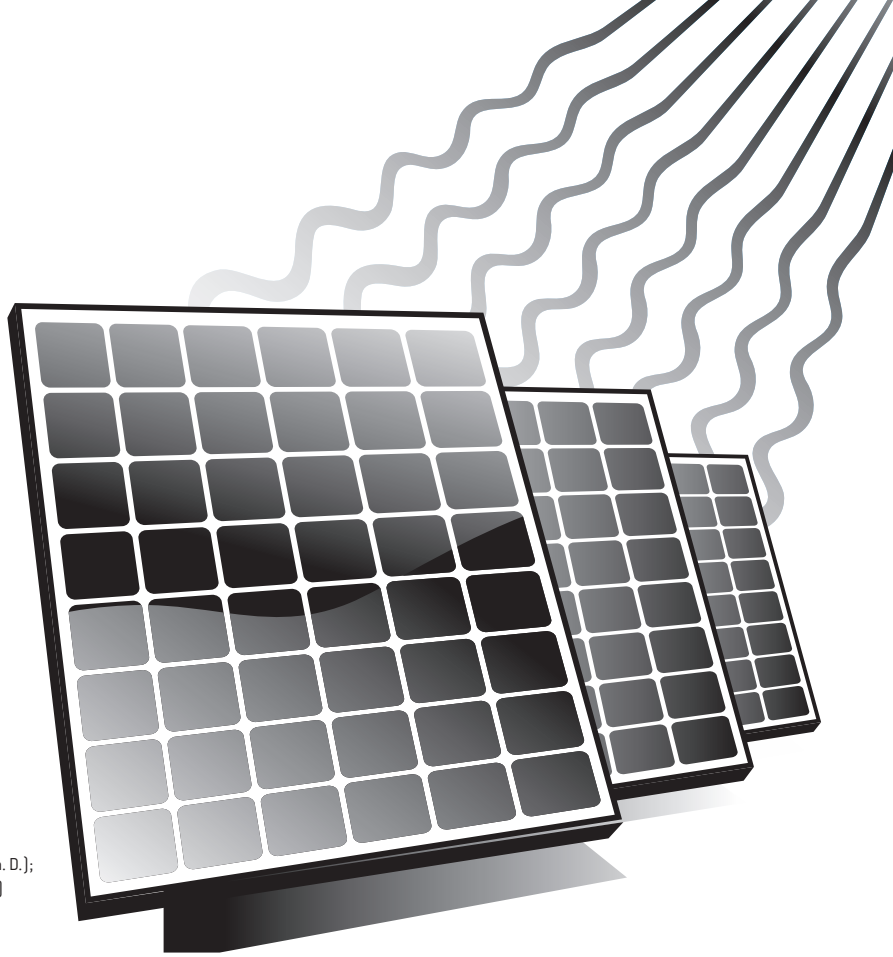
EDWARDS, David, "Total Quality Management in Higher Education", *Management Services*, vol. 35, n.º 12, Dezembro de 1991, pp. 18-20.

SALMON, Verel R., "Quality in American Schools", *Quality Progress*, vol. 26, n.º 10, Outubro de 1993, pp. 73-75.

SARAIVA, Margarida, *Gestão da Qualidade Total – Uma Proposta de Implementação no Ensino Superior Português*, Tese de Doutoramento em Gestão não publicada, Lisboa, ISCTE, 2003.

THUROW, Lester, *Head to Head: The Coming Economic Battle Among Japan, Europe and America*, Nova Iorque, 1993.

UNIÃO EUROPEIA **aposta em** ENERGIAS RENOVÁVEIS



por: **NUNO GAMA DE OLIVEIRA PINTO** – Professor e Investigador Universitário (Ph. D.); Perito e Consultor Sénior da Comissão Europeia (UNIV-AB/DG Relações Externas)

A Comissão Europeia acaba de lançar uma consulta pública (disponível em http://ec.europa.eu/energy/res/consultation/biofuels_en.htm) sobre a utilização de biocombustíveis. Esta iniciativa pretende dar seguimento à nova política energética para a Europa recentemente adoptada, que propõe para as energias renováveis o objectivo de alcançar, até 2020, 20% do consumo energético da União Europeia e atingir, através dos biocombustíveis, 10% do total da energia consumida no sector dos transportes. Com esta auscultação, a Comissão espera receber diversos contributos que a possam ajudar a elaborar propostas que permitam traduzir estes objectivos em iniciativas legislativas.

A União Europeia assume, assim, a necessidade urgente de reforçar a sua aposta em fontes de energia renováveis, procurando atenuar a sua excessiva dependência de combustíveis fósseis externos. «Precisamos de políticas que mantenham a competitividade da Europa, que protejam o ambiente e tornem mais seguros os fornecimentos europeus de energia», sublinhou o presidente da Comissão Europeia.

Um dos objectivos considerados prioritários passa pela criação de um mercado europeu de energia. Este deverá apostar na produção de energia eólica e solar tornando, assim, a União Europeia menos dependente do carvão e dos combustíveis petrolíferos.

A nova estratégia europeia para o sector da energia assenta em três pilares fundamentais: a criação de um Mercado Interno de Energia, apoiado, como referimos, em fontes de energia renováveis; a mudança para formas de energia menos poluentes, ou seja, não dependentes do carvão e do petróleo; o aumento da eficiência da União Europeia na produção e no consumo de energia.

Paralelamente, a Comissão Europeia pretende reduzir até 2012 as emissões de dióxido de carbono no sector automóvel para 120 gramas por quilómetro. Esta medida, que ainda terá de ser aprovada, prevê uma redução superior a 40 gramas por quilómetro em relação aos valores actuais, 163 gramas/km, permitindo diminuir, segundo a Comissão, em mais de 25% as emissões de dióxido de carbono no sector automóvel até 2012.

A RESPONSABILIDADE SOCIAL NO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

por: **ALEXANDRE ROSA** – Vice-Presidente do Conselho Directivo do IEFP

O ano de 2007, instituído como o Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos (Decisão n.º 771/2006/CE do Parlamento Europeu), é um claro sinal da motivação política para a construção de uma sociedade mais justa e solidária através da promoção da igualdade e da não discriminação, onde todos têm as mesmas oportunidades independentemente do sexo, origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade e orientação sexual

Nos últimos anos tem-se assistido, em Portugal, ao desenvolvimento de políticas activas que visam combater a discriminação de pessoas com deficiência, nomeadamente políticas de formação profissional, de incentivos à criação de emprego, de investimento em acessibilidades adequadas a espaços públicos e de incentivo e reconhecimento às entidades empregadoras que não praticam este tipo de discriminação. No entanto, e de acordo com um estudo publicado em Janeiro de 2007 (Discrimination in the European Union – Eurobarometer), no nosso país este tipo de discriminação ainda é identificado por 56 a 60% da população.

O reforço das políticas activas de emprego nas vertentes da orientação profissional, do apoio à inserção, à colocação, à criação do próprio emprego assim como a reforma do sistema de educação e de formação que promove a qualificação e a certificação de competências deste público, assumem-se como uma estratégia de promoção do emprego adequada às potencialidades e fragilidades nacionais e susceptível de compatibilizar competitividade, emprego, coesão e responsabilidade social.

Sendo o emprego uma questão central para todos, constitui um factor imprescindível na promoção de uma maior igualdade de oportunidades e de direitos a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Pessoas com deficiência face ao emprego e trabalho

No último Censo, realizado em 2001, foram identificadas, entre a população activa residente em Portugal

Continental, 375 230 pessoas com deficiência, das quais 169 578 com actividade económica. Destas, 153 306 estavam empregadas e 16 272 desempregadas.

A taxa de actividade[1] de pessoas com deficiência era de 27,6%, significativamente inferior à da população em geral, de 48,2%. A taxa de emprego[2], por outro lado, era de 26,4% para as pessoas com deficiência e de 53,5% para a população em geral.

Dados apresentados em diversos estudos (Hardman e outros, 1990) estimam que a taxa de desemprego das pessoas com deficiência ou incapacidade, entre os 16 e os 64 anos, oscila entre os 50 e 75% e que 66% destes desempregados desejam ter uma oportunidade de trabalho.

A alteração deste quadro implica um esforço conjugado do Estado, das empresas, da sociedade em geral e também das pessoas com deficiência.

A intervenção dos poderes públicos

Aos poderes públicos cabe, designadamente, criar condições e enquadramentos legais necessários para que os diversos agentes económicos possam assegurar o acesso ao emprego a pessoas com deficiência.

É portanto essencial definir estratégias que potenciem a mudança de comportamentos da sociedade em geral, dando uma especial atenção às empresas no sentido de um cabal esclarecimento sobre a capacidade produtiva, o empenho e a motivação das pessoas com deficiência, ou incapacidade para o desenvolvimento de uma actividade profissional visando a sua integração socioprofissional.

Em 2006 estiveram inscritas nos Centros de Emprego 7257 pessoas com deficiência, o que nos leva a concluir que grande parte deste público ainda não recorre aos serviços públicos de emprego para a resolução dos seus problemas de integração socioprofissional e/ou de integração no trabalho.

Daí que, tendo em vista os possíveis problemas que podem estar na origem desta baixa adesão aos serviços públicos de emprego, uma das prioridades dos últimos anos se situe ao nível das acessibilidades –, quer dos espaços físicos, quer da informação e comunicação – disponibilizando-se os apoios específicos necessários de modo a facilitar e possibilitar a igualdade de participação, não só no plano da utilização plena dos serviços (Centros de Emprego, Centros de Formação regulares, etc.) como também no plano do acesso às intervenções disponíveis para toda a população.

Neste sentido foi publicado em 8 de Agosto de 2006 um Decreto-Lei (DL n.º 163/2006) que define as condições de acessibilidade obrigatórias nos projectos e na construção de espaços públicos, nos equipamentos colectivos e nos edifícios públicos e habitacionais.

No âmbito do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que procedeu à regulamentação de algumas das suas normas, prevêem-se o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, bem como a proibição de discriminação, directa ou indirecta, por parte do empregador.

Assim, estes trabalhadores ficam sujeitos aos mesmos direitos e aos mesmos deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

A Lei n.º 46/2006, de 28 de Agosto, proíbe e pune a discriminação em razão da deficiência e da existência de risco agravado de saúde e vem reforçar a protecção neste domínio definindo algumas actuações, além das previstas no Código do Trabalho, como práticas discriminatórias e as respectivas sanções a aplicar quando ocorra o desrespeito por estes direitos.

O papel dos empregadores traduz-se na adopção de medidas adequadas para que pessoas com deficiência te-

nham acesso a um emprego, possam exercê-lo ou nele progredir e que lhes seja ministrada formação profissional, excepto se tais medidas implicarem encargos desproporcionados. Nessas situações existem disponíveis medidas estatais a que a entidade patronal pode recorrer, designadamente apoios técnicos e financeiros concedidos pelo IEFP no âmbito da reabilitação profissional.

De referir ainda a Lei n.º 38/2004, de 18 de Agosto, que define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência, identificando um conjunto de princípios subjacentes à política de reabilitação. De entre estes princípios, merecem especial destaque o do primado da responsabilidade pública, bem como o da transversalidade, segundo os quais compete ao Estado criar condições para a execução de uma política de reabilitação com carácter pluridisciplinar a ser desenvolvida nos diferentes domínios de forma coerente e global. Institui ainda uma quota de emprego para as empresas, que varia em função da sua dimensão e pode ir até 2% do total de trabalhadores. Os termos em que esta regra vai ser aplicada encontram-se ainda a ser definidos.

O Plano Nacional de Emprego (PNE)

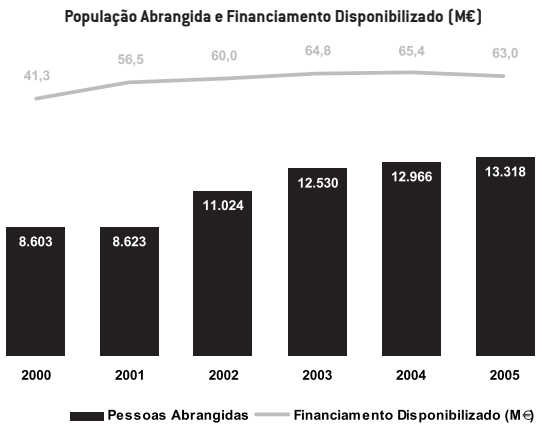
As orientações definidas no âmbito do Plano Nacional de Emprego têm contribuído para uma maior visibilidade deste grupo como força laboral e para a promoção de medidas conducentes à sua plena integração social no respeito pela igualdade de oportunidades e direitos.

Aos inscritos nos Centros de Emprego é definido um Plano Pessoal de Emprego, com prazos de resposta de 6 meses para candidatos com menos de 25 anos e de 12 meses para candidatos com 25 anos e mais.

Ainda no âmbito do PNE, é definido um conjunto de programas, medidas, instrumentos e apoios que visam assegurar o direito ao trabalho de pessoas com deficiência e se enquadram nos seguintes tipos de intervenção:

- Programas que incidem ao nível do desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas com deficiência (Pré-Profissional; Avaliação/Orientação Profissional; Formação Profissional; Readaptação ao Trabalho).
- Programas que incidem ao nível da integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho (Subsídio para Adaptação de Postos de Trabalho, Subsídio de Compensação, Subsídio para Eliminação de Barreiras Arquitectónicas, Subsídio de Acolhimento Personalizado, Prémio de Integração; Apoios à Instalação por Conta Própria; Apoio à Colocação e de Acompanhamento pós-Colocação; Apoio ao Teletrabalho para pessoas com deficiência e criação de uma Bolsa de Emprego para teletrabalhadores; Emprego Protegido – Centros de Emprego Protegido e Enclaves).

O gráfico ilustra a evolução da integração das pessoas com deficiência nas medidas específicas de reabilitação profissional e do financiamento disponibilizado no período de 2000 a 2005.



Fonte: IEFP, Departamento de Planeamento Estratégico

Por outro lado, e numa óptica de maior inclusão, tem-se procurado que os programas destinados à população em geral sejam majorados, sempre que se apliquem a pessoas com deficiência, de modo a estimular a integração desse grupo nas medidas genéricas de política de emprego e formação profissional: Estágios Profissionais, PRODESCOOP, Programa de Estímulo à Oferta de Emprego, Programa de Formação/Emprego e Serviços de Apoio à Família.

No âmbito dos apoios à integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, destaca-se ainda a atribuição do Prémio de Mérito. Este prémio permite homenagear de forma pública e solene as entidades empregadoras e singulares que, em cada ano, mais se tenham distinguido pelo seu esforço, disponibilidade e interesse na integração profissional de pessoas com deficiência.

O Prémio de Mérito tem como objectivo sensibilizar os trabalhadores e a sociedade em geral e contribui sobretudo para alterar, na classe empregadora, atitudes negativas face ao potencial produtivo de pessoas com deficiência e a resistência natural à diferença, promovendo o direito ao trabalho deste grupo de cidadãos.

Entre 1998 e 2004 foram apresentadas 503 candidaturas por parte de entidades empregadoras. Por seu turno, foram 58 as pessoas com deficiência que criaram o seu próprio emprego e se candidataram ao Prémio de Mérito.

A Responsabilidade Social das Empresas

Foi em 2001 que a União Europeia iniciou o debate sobre a Responsabilidade Social das Empresas, com a publicação de um Livro Verde destinado a lançar a discussão sobre o conceito e a criar uma parceria que viabilizasse o desenvolvimento de um quadro europeu para o seu aperfeiçoamento.

Na sequência do debate iniciado com a publicação do Livro Verde e de acordo com a comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu de 2 de Julho de 2002, concluiu-se existir o seguinte consenso generalizado quanto às principais características do conceito de Responsabilidade Social das Empresas:

- Constitui um comportamento que as empresas adoptam voluntariamente para além de prescrições legais.
- Está estreitamente associado ao conceito de desenvolvimento sustentável.
- Não é um acrescento opcional às actividades nucleares de uma empresa, mas sim à forma como é gerida.

Para este objectivo contribuem não só a definição de políticas de gestão empresariais assentes na igualdade de oportunidades, como meio de demonstração pública por

parte dos empresários do seu envolvimento e empenho na construção de uma sociedade justa e solidária, mas também o envolvimento activo das políticas públicas nesta área.

Estimular e consolidar o respeito pelos direitos humanos, promover a igualdade de oportunidades, combater a exclusão, a não discriminação e garantir a plena participação social, profissional e política de todos os cidadãos sem excepção, com especial atenção aos públicos mais vulneráveis e sujeitos a obstáculos a vários níveis como é o caso das pessoas com deficiências ou incapacidade, são determinações da política actual.

As empresas têm vindo progressivamente a assumir que o seu desenvolvimento está profundamente correlacionado com o equilíbrio das sociedades em que se inserem e o seu próprio crescimento económico implica a responsabilidade na criação de uma sociedade melhor, não só a nível económico mas também a nível social e ambiental.

A adopção de boas práticas de responsabilidade social, quer na dimensão interna, envolvendo a valorização dos seus recursos humanos, a prevenção e saúde no ambiente de trabalho, entre outros, quer na dimensão externa, em acções de apoio a causas sociais, na promoção de direitos humanos e nas preocupações com o ambiente global, é um elemento diferenciador e valorizador da imagem das empresas no meio em que estão inseridas.

Neste sentido, o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social tem vindo a sensibilizar as empresas para a assinatura de um protocolo de intenções cujo objectivo é criar uma efectiva igualdade de oportunidades no acesso das pessoas com deficiência ao emprego, ao trabalho e à integração profissional, traduzido ao nível da política de recursos humanos e contratação de pessoal, celebração de contratos de prestação de serviços, criação de espaços de acessibilidade universal e utilização de equipamentos passíveis de serem acedidos por pessoas com diferentes características dando assim corpo à aplicação concreta do conceito de Responsabilidade Social.

Foi já assinado um primeiro protocolo entre o Ministério do Trabalho e Solidariedade Social e o MILLENNIUM BCP e espera-se que outros se seguirão, envolvendo assim um grande número de empresas.

Por tudo isto, estou convicto que se as múltiplas dimensões (económicas, sociais, culturais...), os suportes institucionais e o convergir de "atitudes" (responsabilidade de cada cidadão) se entrecruzarem e direccionarem para a construção conjunta de respostas necessárias às questões prementes da pessoa com deficiência, designadamente no que respeita ao emprego, os resultados serão com certeza positivos.

NOTAS

(1) – Taxa de Actividade – relação entre a população activa com 15 ou mais anos e a população total.

(2) – Taxa de Emprego – relação entre a população empregada e a população com 15 ou mais anos.

A EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE ÉTICA

por: **CARLOS BARBOSA DE OLIVEIRA** – Jornalista

A Ética tem servido, ao longo dos tempos, como uma espécie de semáforo que regula o desenvolvimento histórico e cultural da Humanidade, num cruzamento onde desembocam a Moral, a Filosofia, a Religião e a Sociedade

Mas, afinal, o que é a Ética?

Como deveremos interpretar alguém quando afirma "hoje as pessoas já não têm ética"? Estará a referir-se a uma mudança de valores, que já não respeitam os da sua época, ou a ser mais assertivo e a proclamar a inexistência de Ética? Existe ainda uma terceira hipótese: o conceito de Ética de quem proferiu a frase ser diferente daquele que a sociedade reconhece como "padrão".

A questão que se coloca não é meramente académica e penso ser fundamental para que percebamos o que é a Ética e como evoluiu ao longo dos tempos.

Etimologicamente, a Ética radica na palavra grega *ethos*, que significa costume. Mas os costumes são determinados por valores morais e pelas leis vigentes, as quais condicionam a conduta humana numa determinada época. Assim se explica, por exemplo, que hoje em dia repudiemos a escravatura mas que sejamos capazes de perceber que à luz da época era uma prática considerada normal por estar dentro dos parâmetros consensuais vigentes.

Do mesmo modo, o divórcio, o aborto ou a eutanásia são aceites com normalidade em algumas sociedades contemporâneas, enquanto outras rejeitam a sua prática. Mas poderemos, neste caso, falar de Ética?

Vejamos o seguinte exemplo: numa sociedade onde a prática do aborto seja permitida por lei haverá sempre cidadãs que se recusarão a praticá-lo por questões do foro pessoal. Ou seja, a legalidade de uma prática não condiciona o cidadão, individualmente, a aceitá-la. Existe um espaço de liberdade individual que permite a cada um agir de acordo com a sua consciência, sem que por isso infrinja qualquer código de ética ou qualquer lei. No entanto, é lícito que um médico se recuse a fazer um aborto invocando "razões de ética", uma vez que de acordo com a sua consciência ao fazê-lo estará a praticar um acto que viola os seus princípios morais ou religiosos. Facilmente se percebe, então, que nestes casos a Ética não é um conceito universal, dependendo antes da consciência individual. Mas, como adiante veremos, nem sempre foi assim.

A evolução do conceito de Ética tem sido determinada pela mudança de hábitos, costumes sociais e padrões morais que determinam a conduta dos indivíduos perante a sociedade onde se inserem, ao longo das várias épocas históricas, mas também da moral e das leis vigentes. É nesta perspectiva que surge a Ética. Importa então saber quais os critérios que determinaram, ao longo da História, o padrão de conduta que as sociedades foram adoptando para definir o comportamento ético.

Os costumes e a Moral

Se aceitarmos como boa a hipótese de que os costumes e a moral subjacentes à Ética são impostos por uma civilização dominante, seremos levados a concluir que houve uma noção de Ética na civilização grega, que evoluiu para uma forma diferente na civilização romana, na Idade Média e assim sucessivamente até aos nossos dias.

Há, ainda, uma enorme diversidade de critérios e de condicionantes sociais que podem determinar as regras de conduta do indivíduo em diversas épocas ou numa mesma época. Demos um exemplo: neste dealbar do século XXI, em determinadas tribos da Papuásia, por exemplo, é encarado normal o facto de uma pessoa se passear nua nas ruas de uma cidade. Mas será normal que um cidadão ocidental se passeie nessas condições numa cidade europeia? Certamente que não – será mesmo considerado um atentado ao pudor –, não obstante a prática do nudismo ser aceite em determinados locais e circunstâncias. Somos assim chegados a um dos critérios fundamentais que determinam as regras de conduta do indivíduo: a pressão e o contexto social. Através deste critério, a sociedade pressiona o indivíduo a adoptar determinados comportamentos que, não sendo respeitados, poderão ser impostos através de normas civis (as leis). É sabido, no entanto, que as normas civis apenas existem para punir certos comportamentos "desviantes", já que as sociedades inculcam no indivíduo, a partir da infância, determinados valores e padrões de conduta que são assimilados através da educação. Poderíamos aqui abordar outros critérios que determinam a conduta ética dos cidadãos (o prazer, o instinto, os valores...). Este intróito, no entanto, apenas pretendeu esclarecer os leitores acerca de algumas condicionantes que vão determinar a evolução do conceito de Ética ao longo da História, nunca perdendo de vista a ideia de que sempre foram os homens, dentro de contextos culturais específicos, a determiná-lo. O que significa que a evolução do conceito resulta de condições civilizacionais e de contemporaneidade que foram mudando ao longo do tempo. Por outras palavras, é a sociedade que determina, *in limine*, as regras da Ética (seja através das leis, dos costumes, da Moral, de códigos de conduta ou da deontologia) mas existe sempre um espaço de consciência individual que permite a cada cidadão estabelecer as suas fronteiras desde que não infrinja princípios determinados por regras de conduta sociais.

Recuemos então no tempo e comecemos por analisar o conceito de Ética na civilização grega.

A Ética na civilização grega

A Ética tinha, entre os Gregos, uma relação muito estreita com a Política, tendo como base a cidadania e a forma de organização social. Compreende-se porquê. Atenas era o ponto de encontro da cultura grega onde nasceu uma democracia com assembleias populares e tribunais e as teorias éticas incidiam sobre a relação entre o cidadão e a polis (a sociedade organizada em cidades-Estados), em que a conduta do indivíduo era determinante para se alcançar o bem-estar colectivo. Apesar das diferenças conceptuais das várias correntes filosóficas (pode-se falar de uma ética aristotélica, de uma ética socrática ou de uma ética platónica), pode dizer-se que todas têm um denominador comum: o homem deverá pôr os seus conhecimentos ao serviço da sociedade, de modo a que cada um dos seus membros possa ser feliz.

A Ética na civilização grega era apenas normativa, limitando-se a classificar os actos do homem como correctos ou incorrectos e adequados ou inadequados a uma determinada situação.

As conquistas de Alexandre Magno marcam o início de uma nova etapa na história da Humanidade. Atenas perde a hegemonia política, a polis dá lugar a um vasto império constituído por uma diversidade de povos, línguas e culturas, que se misturam e fundem numa panóplia multifacetada, onde as questões políticas perdem proeminência porque os indivíduos deixam de estar umbilicalmente ligados à cidade-Estado.

No mundo helenístico e romano, a Ética passa a sustentar-se em teorias mais individualistas que analisam de diversas formas o modo mais agradável de viver a vida. Já não se trata de procurar, através da Ética, conciliar o homem com a cidade, mas sim com o Cosmos. Em todas estava subjacente a procura da felicidade como o bem supremo a atingir, embora cada um dos seus seguidores optasse por vias diferentes para lá chegar.

A Ética na Idade Média

Na Idade Média o conceito de Ética altera-se radicalmente. Desliga-se da natureza para se unir (e não raras vezes confundir...) com a moral cristã. Entre os séculos IV e XIV, a influência da Igreja impede que nas socieda-

des europeias a Ética se afaste das normas que ela própria dita: Deus é identificado com o Bem, a Justiça e a Verdade, o modelo que todos devem procurar seguir para atingir a felicidade e a salvação. Santo Agostinho e São Tomás de Aquino são os expoentes máximos da Idade Média, coincidindo na defesa do princípio de que só o encontro do Homem com Deus lhe permitirá atingir a felicidade. Para isso, será no entanto necessário respeitar as regras que a Igreja impõe. Ética e Moral fundiam-se numa simbiose que a Igreja considerava perfeita. Durante este período, a Ética deixou de ser uma opção ou uma orientação para os indivíduos. Passa a ser imposta, confundindo-se com a Religião e a Moral. Continua, porém, a ser apenas normativa.

No final do século XIV, com o Renascimento, assiste-se a um regresso ao humanismo da Antiguidade. A economia de subsistência é substituída por uma economia monetária, desenvolve-se o comércio e nasce a burguesia. A moeda passa a ser um poderoso instrumento de troca, desenvolvem-se as ciências, colocam-se exigências novas, nasce uma nova concepção de "Homem" como centro do Universo. A Ética começa a assumir contornos diferenciados, consoante os estratos sociais, mas tendo como referência alguns dos valores da Antiguidade Clássica. A Ética burguesa, no entanto, assume novos contornos que se pautam por novos valores.

Os Descobrimentos tiveram um enorme impacto nas sociedades europeias, pois permitiram descobrir novos povos, novas culturas e novas religiões, o que originou também novas concepções sobre a Terra e o Universo. As divisões na Igreja, ocorridas durante o século XVI, favorecem o aparecimento de novas interpretações da palavra divina e são postas em causa crenças milenares. Começam a surgir teorias éticas que se afastam dos valores do cristianismo e geram alguma conflitualidade. A discussão sobre os fundamentos da Ética atravessa os séculos XVII e XVIII. Começavam a ser abalados os alicerces de uma Ética apenas normativa, assente em valores da Antiguidade.

A Ética aplicada

A grande ruptura no conceito de Ética surge, porém, na Idade Contemporânea, quando se começam a definir alguns ramos diferenciados aplicados aos diferentes campos do saber e das actividades do ser humano. No século XIX a Ética deixa de ser apenas normativa, de se limitar a classificar as acções do Homem como boas e más, e começa a surgir a noção de "Ética aplicada", que estabelece regras para áreas específicas e analisa os comportamentos adequados a seguir em situações concretas. Os fundamentos da Moral são postos em causa, a Ciência e a Economia substituem a religião como "ordem suprema". Começa a falar-se de "ética utilitarista" que defende que tudo o que contribua para o progresso social é bom, ou de "ética revolucionária" que incita os trabalhadores a mobilizarem-se na reconstrução de uma sociedade em ruptura, que carece de saneamento.

Na segunda metade do século XX já não se fala de uma Ética Normativa Universal, comum a qualquer ser humano, mas sim de uma multiplicidade de Éticas. Como acontece na moda, também na Ética cada grupo social define as suas matrizes de comportamento, os seus "códigos de conduta". Continua, no entanto, a existir uma Ética normativa de raiz moral, assente em convenções e costumes incutidos através da educação ou impostos pela sociedade.

Os progressos científicos e tecnológicos mudaram radicalmente o mundo e permitiram uma melhoria significativa das condições de vida. Só que o desenvolvimento humano não se fez ao mesmo ritmo. Enquanto os avan-

ços científicos e tecnológicos permitiam avançar para a manipulação genética, a clonagem, a inseminação artificial ou a produção de organismos geneticamente modificados, derrubando valores adquiridos durante séculos, as desigualdades a nível mundial aumentaram. A Economia apresenta um modelo que serve de guia para o desenvolvimento e é seguido à risca, como se de uma Bíblia se tratasse, podendo afirmar-se que durante décadas tem prevalência sobre a Ética porque modos de produção, dinheiro, mercado, lucro ou comércio (temas caros à Economia) não conjugam com os valores da Ética. A Economia é o centro de todas as decisões, mas também a responsável pelo cavar do fosso entre pobres e ricos. Enquanto uns vivem na opulência do esbanjamento, outros lutam pelos desperdícios.

Ética, Consumo e Sustentabilidade

A sociedade de consumo tornara o ser humano dependente do mercado e, acima de tudo, um sujeito passivo. Nascia o cidadão consumidor, o cidadão objecto, receptivo às ofertas do mercado mas sem capacidade de intervir nas suas regras. Apegado aos bens materiais, sedento da novidade, projectando-se no meio social não pelas suas qualidades de ser humano mas pela aparência e pelo *status*, o cidadão-consumidor vive numa sociedade que assenta no primado da fruição, do individualismo e do desperdício, que acentua as desigualdades sociais através dos padrões de consumo e deixa pouco espaço para as preocupações com a cidadania. "Diz-me o que consomes, dir-te-ei quem és", é uma expressão que retrata fielmente os anos "duros" da sociedade de consumo, vividos entre as décadas de 50 e 80 do século passado. O avivar dessas desigualdades fez emergir, no final do século passado, uma consciência cívica que clama maior transparência no mercado. Os problemas gerados pela indústria alimentar, a doença das vacas loucas e os desastres ecológicos despertam o cidadão consumidor que começa a exigir que a produção aprenda dominar a Natureza sem a ameaçar de morte. O consumidor-objecto dá lugar ao consumidor-sujeito, mais afectivo e mais preocupado com o significado e as consequências dos seus padrões de consumo.

Cada ramo do saber ou actividade profissional sente-se obrigado a definir as matrizes que enquadrem a Ética do seu campo de actividade. Multiplicam-se os "códigos de ética ou de conduta" e os "códigos deontológicos". Surgiram ainda novas fórmulas como a auto-regulação, criando normativos específicos para determinados sectores de actividade (de que a publicidade ou a comunicação social são bons exemplos).

Regra geral, estes códigos esforçam-se por expressar os princípios éticos em normas e princípios universais, adaptando-os às particularidades de cada país e de cada grupo profissional e propondo sanções para os infractores. É uma Ética normativa que não mantém relações com a Moral, a não ser na sua raiz. É um conjunto de regras que emana voluntariamente de um grupo ou classe e não é imposto pela sociedade.

A empresa assume também a sua quota-parte de responsabilidade na construção do futuro. Nasce a empresa cidadã, preocupada em transmitir à sociedade as suas preocupações com a sustentabilidade através de uma postura ética empresarial denominada Responsabilidade Social. Os valores desta Ética pautam-se pela recusa em recorrer ao trabalho infantil e ao trabalho escravo, por uma nova forma de gestão dos recursos humanos e uma especial atenção à higiene e segurança dos locais de trabalho, por um diálogo com a comunidade onde se insere, pela recusa em recorrer ao sacrifício de animais para a produção de cosméticos ou à utilização das suas peles para o vestuário. Começa a falar-se da necessidade de um "rótulo ético" que garanta que as empresas não recorrem a estas práticas e, acima de tudo, manifestem nas suas práticas e métodos de produção que se comprometem a respeitar o ambiente e a não delapidar os recursos naturais.

No limiar do século XXI podemos já falar de uma Ética Sustentável cuja matriz se caracteriza pelo respeito pela Natureza, a que subjaz uma preocupação com a degradação ambiental que deverá ser resolvida de forma colectiva para bem da sociedade. Quase se poderia falar de um regresso da Ética ao seu conceito original, não se desse o caso de a Economia ter assumido o lugar da polis...

A RESPONSABILIDADE SOCIAL NAS PME

por: **JOSÉ ELIAS PARREIRA RAMALHO** – Técnico Superior do IEFP, Mestrando em Gestão do Instituto Superior de Gestão

As Pequenas e Médias Empresas (PME) desempenham um papel da maior relevância na estrutura empresarial da União Europeia. A pretensão deste artigo é, primeiro, fazer uma abordagem descritiva e cronológica sobre os principais momentos da Responsabilidade Social na União Europeia (UE), com destaque para o lançamento do Livro Verde e a Comunicação da Comissão sobre o lançamento da implementação da parceria para o crescimento e o emprego: tornar a Europa um pólo de excelência em termos de responsabilidade social das empresas, ambos lançados, respectivamente, em Julho de 2002 e Março de 2006. Por último, descrever algumas iniciativas de Responsabilidade Social em Portugal e na União Europeia

A visão e práticas na União Europeia

Foi com o relatório Brundtland, assinado em 1987, documento fundamental enquanto princípio orientador das futuras estratégias de crescimento económico e desenvolvimento humano, que o tema do Desenvolvimento Sustentável entrou na agenda das grandes organizações mundiais e respectivos governos acompanhado de um conjunto de *buzzwords* que passou a fazer parte do léxico da política e dos negócios internacionais, como Eco-eficiência, Ética Empresarial, Cidadania Empresarial, Responsabilidade Social e Sustentabilidade.

Neste contexto evolutivo, a responsabilidade social tem vindo a ser discutida e aplicada nas organizações lucrativas e não lucrativas, assim como na Administração Pública. Salienta-se neste último caso o trabalho desenvolvido pelo Governo da Dinamarca em parceria com o The Copenhagen Centre – For corporate responsibility (1998). Este movimento também teve o seu estímulo nas grandes empresas multinacionais em resposta à globalização dos mercados e sucessivos escândalos financeiros, promovendo novas abordagens de gestão empresarial com o objectivo de diminuir os riscos e satisfazer as diferentes partes interessadas. Está, pois, a emergir uma nova concepção organizacional estratégica baseada na sustentabilidade.

Conceitos fundamentais no âmbito da Responsabilidade Social

Cidadania Empresarial – A gestão do conjunto de relações entre uma empresa e as suas comunidades de acolhimento a nível local, nacional e global. Fonte Livro Verde da RSE. Consultar: http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/greenpaper.htm e http://ec.europa.eu/employment_social/soc-dial/csr/greenpaper.htm

http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/greenpaper_pt.pdf

Desenvolvimento Sustentável – Desenvolvimento que satisfaz as necessidades presentes sem comprometer a qualidade de vida das gerações futuras. Fonte *The Brundtland Report*, UN World Commission on Environment and Development, 1987.
Consultar: http://www.brundtlandnet.com/brundtlandreport.htm

Indicador de Eco-eficiência – Indicador que relaciona as pressões ambientais com a actividade humana. Estes indicadores oferecem uma percepção alargada da eficiência dos produtos e dos processos: eficiência em termos dos recursos utilizados e das emissões e desperdícios gerados por unidade produzida. Fonte: European Environment Agency Glossary.
Consultar: http://glossary.eea.eu.int/EEAGlossary/

Stakeholder (Parte Interessada) – Um indivíduo, comunidade ou organização que afecta ou é afectado pelas operações, produtos, mercados ou actividades de uma empresa. As partes interessadas podem ser de tipo interno, por exemplo os trabalhadores, ou externo, por exemplo os clientes, fornecedores, accionistas, financiadores, sindicatos, ONG, *media*, governo ou comunidade local. Fonte: Livro Verde da RSE Comissão Europeia, 2001 (adaptado).
Consultar: http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/greenpaper.htm e http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/greenpaper_pt.pdf

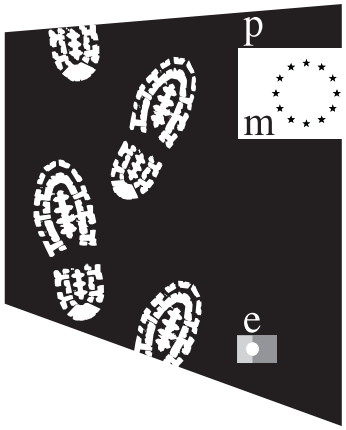
Sustentabilidade Empresarial – Alinhamento dos produtos e serviços com as expectativas das partes interessadas, adicionando desse modo valor económico, ambiental e social. Fonte Price WaterhouseCoopers (MHC International).
Consultar: http://www.mhcinternational.com/

IMPORTÂNCIA DAS PME NA ECONOMIA EUROPEIA E PORTUGUESA

As PME na União Europeia

Para a classificação dimensional das empresas utiliza-se a definição europeia de PME (Recomendação da Comissão n.º 2003/361/CE, em vigor desde 1 Janeiro de 2005), baseada nos critérios relativos ao número de trabalhadores e ao volume de negócios. Isto significa que são classificadas como PME as empresas com menos de 250 trabalhadores cujo volume de negócios anual não exceda 50 milhões de euros. De entre estas, e de forma mais pormenorizada, classificam-se como microempresas as unidades com menos de 10 trabalhadores e volume de negócios inferior a 2 milhões de euros; como pequenas empresas aquelas que têm menos de 50 trabalhadores e um volume de negócios inferior a 10 milhões de euros; e as restantes como médias empresas.

As PME são responsáveis por grande parte da actividade económica e profissional na Europa. Na prática, representam dois terços da totalidade dos postos de trabalho do sector privado europeu, o que significa que as pequenas empresas são, na verdade, muito relevantes na economia europeia. Nesta, as empresas empregam, em média, sete pessoas, embora o número varie muito de país para país. As microempresas predominam no mercado de trabalho de países como a Itália (48%) e a Grécia (57%), enquanto as grandes empresas representam mais de 45% da totalidade dos postos de trabalho no Reino Unido.



As PME europeias representam:
- 23 milhões de empresas;
- 75 milhões de postos de trabalho;
- 99% da totalidade das empresas europeias;
- mais de 80% dos postos de trabalho nalguns sectores industriais, como os produtos têxteis, a construção e o mobiliário.

Fonte: Eurotast, Comunicação da Comissão de 2005 – Modernizar as Políticas das PME para o crescimento e emprego

As PME em Portugal

Segundo um estudo publicado no passado dia 27 de Fevereiro, promovido pela Unidade de Estudos e Planeamento do IAPMEI relativo às PME em Portugal, estas, tal como nas outras economias europeias, desempenham um papel da maior relevância na estrutura empresarial.

No final de 2004 constituíam a quase totalidade das sociedades com sede em território nacional (99,6%), correspondendo a 292 865 PME, e geraram mais de 2 milhões de empregos (3/4 do emprego privado) e mais de metade (56,8%) do volume de negócios realizado no país (aproximadamente 163,5 mil milhões de euros). De entre estas, destaque especial para as empresas de menor dimensão, designadamente para micro e pequenas empresas, as quais representam 97,3% das unidades empresariais e asseguram, por essa via, mais de metade dos postos de trabalho privados (55,1%) e mais de 1/3 do volume de negócios nacional (35,5%).

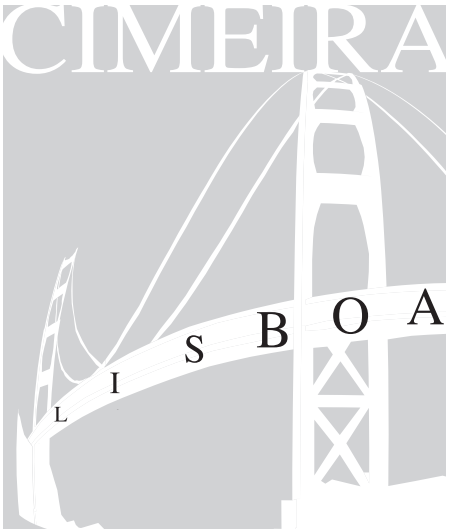
O Contexto Europeu da RSE desde a Cimeira de Lisboa

Os Conselhos Europeus (Lisboa 2000, Gotemburgo 2001) apresentaram um conceito europeu de responsabilidade social das empresas assente em três vertentes. No âmbito europeu, a RSE é um processo voluntário que se aplica além do acervo comunitário, permanece uma plataforma obrigatória nos seus aspectos sociais (direito do trabalho), económicos (direito do consumidor) e ambientais (direito do ambiente).

Em Julho de 2001, a Comissão Europeia publicou um Livro Verde intitulado "Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas (RSE)", que definia a RSE como "a integração voluntária de preocupações sociais e ambientais por parte das empresas nas suas operações e na sua interacção com outras partes interessadas". Este documento destinava-se a lançar um debate entre os Estados-membros para darem o seu contributo para o tema e, em segundo lugar, a identificar formas de criar uma parceria que permitisse o desenvolvimento de um quadro europeu para a promoção deste conceito.

O Comité Económico e Social Europeu (CESE) emitiu um parecer sobre o Livro Verde em Março de 2002. Com base nestes e noutros contributos recebidos, a Comissão adoptou, em Julho de 2002, uma primeira comunicação sobre a responsabilidade social das empresas intitulada *Um contributo das empresas para o desenvolvimento sustentável*. Como o título sublinha, a RSE foi considerada o aspecto microeconómico do conceito macroeconómico de desenvolvimento sustentável.

A Comissão organizou um Fórum Multilateral entre as partes interessadas sobre a RSE na União. O objectivo foi definir as recomendações comuns em matéria de RSE. Tratou-se de um processo inédito de diálogo e concertação que juntou parceiros sociais, organismos de investigação e as partes interessadas. Foi uma tentativa única de organizar um diálogo civil sob um mandato confiado pela Comissão. Após longos trabalhos em comissão e quatro plenárias, o Fórum apresentou o seu relatório final em 29 de Junho de 2004. O Fórum reconheceu que várias partes interessadas, e não apenas as empresas, se devem implicar no desenvolvimento sustentável. O refe-



rido relatório contém nove séries de recomendações destinadas às empresas, partes interessadas, poderes públicos e instituições da União Europeia. Estas recomendações referem-se à sensibilização e formação para a RSE e à sua inclusão nos hábitos de todos.

Em Junho de 2003, a Directiva 2003/51/CE, que altera duas directivas relativas às contas anuais e contas consolidadas das empresas, introduzia a possibilidade de publicar indicadores de desempenho não financeiro, nomeadamente em matéria de ambiente e de pessoal. Ainda no sentido de contribuir para a promoção da RSE, em Junho de 2005 o CESE adoptou um parecer sobre os instrumentos de informação e de avaliação da RSE.

Mais recentemente a Comissão Europeia reflectiu quanto à maneira de tornar a Europa um pólo de excelência em termos de RSE. Em 22 de Março de 2006 foi publicada uma segunda comunicação intitulada *Implementação da parceria para o crescimento e o emprego: tornar a Europa um pólo de excelência em termos de responsabilidade social das empresas*, acompanhada de um anexo intitulado "A Aliança Europeia para a RSE". A Aliança é um enquadramento político para as iniciativas novas ou já existentes, de RSE, por parte das grandes empresas, das PME e dos outros interessados.

A Aliança lança bases para que os parceiros promovam a RSE no futuro e constrói-se em torno de três áreas de actividade: sensibilizar e melhorar o conhecimento da RSE e comunicar os seus resultados; contribuir para integrar a RSE nas práticas correntes e desenvolver coligações abertas para a cooperação, assegurar a criação de um ambiente favorável à RSE.

Outra força motriz da Aliança é o "Roteiro Europeu para as Empresas em matéria de RSE – 2010", no qual as principais empresas e redes de empresas expuseram os seus pontos de vista e as prioridades para uma empresa competitiva e sustentável numa perspectiva europeia.

Alguns exemplos de propostas para promover uma maior aceitação das práticas de RSE são: a sensibilização e intercâmbio das melhores práticas e maior investigação interdisciplinar sobre a RSE e o contributo das práticas de RSE nas PME para o crescimento e o emprego, bem como para o desenvolvimento sustentável na Europa. A Comissão reconhece que é necessária uma abordagem específica para promover a RSE entre as PME. Esta abordagem exige maior reconhecimento daquilo que muitas PME já fazem no domínio da RSE.

EXEMPLOS DE INICIATIVAS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

A questão de fundo é saber de que forma podem as PME colocar em prática a responsabilidade social. Para responder e estimular a adopção de políticas de responsabilidade social por parte das PME têm surgido programas de apoio governamental e comunitário, estudos, prémios e outras iniciativas como as que são aqui apresentadas.

União Europeia

• **Espírito Empresarial Responsável** – um conjunto de vinte cinco exemplos de casos de boas práticas de pequenas e médias empresas na Europa, desenvolvido pela Comissão Europeia pela Direcção-Geral da Empresa.
Consultar: http://ec.europa.eu/enterprise/csr/index_en.htm

• **European Enterprise Awards** – iniciativa lançada em 2005 com objectivo de recompensar as autoridades locais e regionais que desenvolvem as melhores acções da Europa para facilitar a criação de empresas e promover a economia da região.
Consultar: www.european-enterprise-awards.org

• **Eurochambres** – programa de responsabilidade social da Associação Europeia das Câmaras de Comércio e Indústria e da Direcção-Geral de Empresa, que tem como objectivo central estabelecer os princípios orientadores comuns das práticas de responsabilidade social corporativa e a sua divulgação. Propõem um programa em três fases: organizar uma sessão de formação especializada durante dois dias; criar uma plataforma para partilha de experiências, discutindo os últimos desenvolvimentos e desafios da responsabilidade social corporativa; desenvolver cursos de como implementar e destacar as melhores práticas de responsabilidade social dentro das PME. Criação de um manual de orientações práticas e de um portal na Web disponibilizando-o a outras câmaras de comércio.
Consultar: http://www.eurochambres.be

• **The European Quality Award (TEQA)** – patrocinado pela European Foundation for Quality Management (EFQM) e pela Comissão Europeia, foi instituído em 1992 com o intuito de premiar o desempenho global das empresas europeias. Destina-se a estimular a melhoria das empresas, por forma a aumentar a sua competitividade em relação à concorrência poderosíssima exercida pelas empresas norte-americanas e asiáticas. Com a criação deste modelo pretendeu-se ajudar a criar organizações fortes que pratiquem os princípios da gestão pela qualidade total (GQT) no modo como conduzem os negócios e relacionamento que têm com os colaboradores, accionistas e clientes.
Consultar: http://www.efqm.org

Portugal

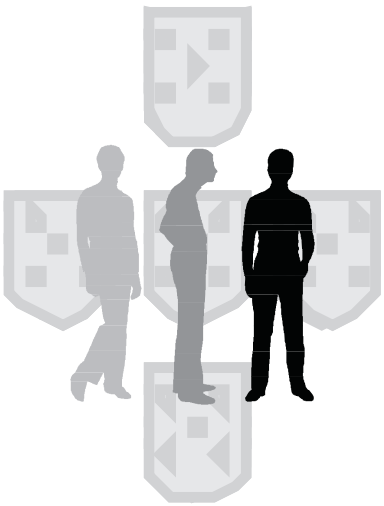
Projecto designado "Práticas RS – Responsabilidade Social nas PME" – surgiu no âmbito do protocolo celebrado entre a Associação Portuguesa para a Qualidade (APQ) e a Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE), visando a promoção da Qualidade e da Excelência Organizacional e da Responsabilidade Social e Ética Empresarial.
Consultar: http://www.apee.pt/apq-praticas-rs/

• **Projecto EcoPME** – conta com o apoio do Programa Operacional da Região Norte da CCDR-N e tem como objectivo localizar boas práticas sustentáveis em PME da Região Norte, seja ao nível ambiental ou ao nível da responsabilidade social empresarial.
Consultar: http://www.ecopme.uern.pt/

• **Prémio "Cidadania das Empresas e Organizações"** – organizado pela AESE e a Price Waterhouse Coopers, visa distinguir as empresas e organizações não governamentais portuguesas mais bem sucedidas na aplicação das suas políticas de responsabilidade social, simultaneamente nas componentes económica, social e ambiental.
Consultar: http//www.premiocidadania.com

• **Programa EQUAL** – visou, em particular, contribuir para acções que apoiassem a Estratégia Europeia de Emprego (e, em Portugal, o Plano Nacional de Emprego), através de projectos desenvolvidos no âmbito das seguintes áreas de intervenção: prioridade 1 – Empregabilidade; prioridade 2 – Espírito empresarial; prioridade 3 – Adaptabilidade; prioridade 4 – Igualdade de oportunidades para as Mulheres e os Homens.
Consultar: http://www.equal.pt

• **Projecto "Responsabilidade Climática em Portugal: Índice Alterações Climáticas e Gestão de Empresas (ACGE 2005)"** – organizado em 2005 pela Euronatura em parceria com o BCSD Portugal e outras entidades nacionais com o objectivo primordial de avaliar o desem-



penho de um conjunto seleccionado de empresas a operar em Portugal, relativamente à sua resposta ao desafio das alterações climáticas e de uma economia restrita em carbono.
Consultar: www.responsabilidadeclimatica.org

RESPONSABILIDADE SOCIAL NA ÓPTICA DAS EMPRESAS – LIVROS ÚTEIS

• *Responsabilidade Social nas PME, Casos em Portugal*, Maria João Santos, Ana Santos, Elisabete Pereira, José Silva , Ed. RH Editora, 2006.
• *Gestão Ética e Socialmente Responsável*, Arménio Rego, Miguel Cunha, Nuno Costa, Helena Gonçalves, Carlos Cardoso, Ed. RH Editora, 2006.
• *Corporate Governance*, Adrian Davies, Ed. Monitor, 2006.
• *As Empresas pela Educação*, Instituto Ethos, Ed. Grace, 2006.
• *Responsabilidade Social das Empresas*, *Igualdade e Conciliação Trabalho – Família, Experiências do Prémio Igualdade é Qualidade*, Maria Guerreiro e Inês Pereira, Ed. Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2006 (disponível em www.cite.gov.pt).
• *As Relações Públicas na Responsabilidade Social*, Cláudia Vau, Ed. Colecção Comunicando, 2005.
• *Responsabilidade Social das Empresas Portuguesas, 25 Casos de Referência*, Vários autores, Ed. Companhia das Cores, 2005.
• *Desenvolvimento Sustentável e Responsabilidade Empresarial*, Maria João Santos (coordenadora), José Almeida, José Sampaio, Paulo Henriques e Catarina Eusébio, Ed. Celta, 2005.
• *A Gestão Ética e Responsabilidade Social das Empresas, Um Estudo da Situação Portuguesa*, Arménio Rego, José Moreira e Cláudio Sarrico, Ed. Principia, 2003.
• *Seminário A Responsabilidade Social das Empresas*, Ed. Conselho Económico e Social, 2003.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

• **Comissão das Comunidades Europeias (2001)**
"Livro Verde da Comunicação Europeia Promover Um Quadro Europeu para a Responsabilidade Social das Empresas", COM(2001), Bruxelas, 2.7.2002.
http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2001/com2001_0366en01.pdf

• **Comissão das Comunidades Europeias (2002)**
"Responsabilidade Social das Empresas: um contributo das empresas para o desenvolvimento sustentável", Comunicação da Comunicação Europeia, Bruxelas, 2.7.2002.

• **Comissão Europeia – Direcção-Geral Empresa (2004)**
"Espírito Empresarial Responsável – Um conjunto de casos de boas práticas de pequenas e médias empresas na Europa", Bruxelas, http://europa.eu.int/comm/enterprise/csr/index.htm)

• **Comissão Europeia (2003)**
"Recomendação da comissão relativa à definição de micro, pequena e média empresa", Bruxelas, Comissão Europeia.

• **Comissão das Comunidades Europeias (2006)**
"Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico e Social Europeu, Implementação da parceria para o crescimento e o emprego: tornar a Europa um pólo de excelência em termos de responsabilidade social das empresas", Bruxelas, 22.3.2006.

• **Parecer da Secção Especializada de Emprego**, Assuntos Sociais e Cidadania 15.11.2005 sobre "Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico e Social Europeu, Implementação da parceria para o crescimento e o emprego: tornar a Europa um pólo de excelência em termos de responsabilidade social das empresas", relatora: E. PICHENOT: (SO C 244 de 15.11.2006).

• **Parecer CESE** de 14.12.2002 sobre "Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico e Social Europeu, Implementação da parceria para o crescimento e o emprego: tornar a Europa um pólo de excelência em termos de responsabilidade social das empresas", relatora: E. PICHENOT: (SO C 244 de 14.12.2006).

• **IAPMEI/Unidade de Estudos e Planeamento**, Estudo sobre as PME em Portugal, Fevereiro de 2007, (http://www.iapmei.pt/iapmei-art-03.php?id=2049, consultado em 06\mar\07).

***Sites* consultados:**

http://www.apee.pt/index.php
http://www.cecoa.pt/
http://www.iapmei.pt/
http://www.apq.pt/
http://www.cite.gov.pt
http://www.euronatura.pt/
http://www.equal.pt
http://ec.europa.eu/enterprise/csr/index_en.htm

Blog

http://embaixadadoconhecimento.blogspot.com/

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMENS E MULHERES

por: **GLÓRIA REBELO** – Professora Associada na ULHT e Investigadora e Membro do Conselho Científico do Dinâmica/ISCTE

A consagração de 2007 ao Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos pretende, como objectivo geral, sensibilizar a população europeia para os benefícios de uma sociedade mais justa. Ou seja, traduz uma iniciativa que pretende promover a igualdade e a não discriminação, realçando que é benéfico garantir a todas as pessoas – independentemente do género, origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade e orientação sexual – as mesmas oportunidades

Este ano comemora-se o Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos. Ora, quando se fala em igualdade de oportunidades uma tarefa particularmente árdua de concretizar neste âmbito tem sido a da eliminação das discriminações entre homens e mulheres.

Até hoje, as leis nacionais, directivas comunitárias ou programas europeus de acção – periodicamente promovidos por diversas instituições europeias como o Conselho, o Parlamento e a Comissão – não foram suficientes para, por exemplo, suprimir os *gaps* salariais, garantir a paridade na vida política e nos cargos de chefia das empresas (Quadro 1). Além do mais – e muito embora as mulheres tenham alcançado a almejada igualdade no acesso aos diferentes graus de ensino, sendo até por vezes já dominantes no graus de ensino superior –, continua a verificar-se que, no espaço da União Europeia, as mulheres são mais atingidas pelo desemprego do que os homens (Quadro 1).

É assim que, para muitos, urge repensar o papel da mulher na vida social e política de cada país e do espaço europeu. Deste modo, o projecto europeu deverá residir na necessidade de construir um robusto Modelo Social Europeu que promova, entre outros aspectos, uma efectiva igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Inscrita no propósito de consolidar na União Europeia um modelo social que articule crescimento do emprego das mulheres, taxa de natalidade elevada e coesão social, a consagração de 2007 ao Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos pretende, como objectivo geral, sensibilizar a população europeia para os benefícios de uma sociedade mais justa. Ou seja, traduz

uma iniciativa que pretende promover a igualdade e a não discriminação, realçando que é benéfico garantir a todas as pessoas – independentemente do género, origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade e orientação sexual – as mesmas oportunidades. Procura evidenciar os benefícios da diversidade como base da vitalidade socioeconómica e da prosperidade da Europa, bem como desenvolver representações e competências sociais capazes de garantir a coexistência social pacífica no espaço comunitário (Quadro 2).

Baseada na ideia de que a evolução, o progresso e o equilíbrio das sociedades modernas passam, necessariamente, pela promoção de uma cultura de igualdade, esta comemoração – criada pela Decisão n.º 771/2006/CE do Parlamento Europeu e do Conselho da União Europeia, de 17 de Maio – pretende sensibilizar os Europeus para os benefícios de uma sociedade justa e solidária. Procurando combater atitudes e comportamentos discriminatórios, bem como informar os cidadãos sobre os seus direitos e obrigações, as campanhas do 2007 – Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos desenrolar-se-ão na totalidade dos Estados-membros da União. Mas muito embora se trate de uma acção conjunta contra a discriminação, cada Estado-membro deve, paralelamente, promover iniciativas próprias.

Em Portugal, pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 88/2006, de 18 de Julho, foi constituída uma Estrutura de Missão composta por algumas entidades representativas da sociedade portuguesa[1]. Além disso, foi apresentado o Plano Nacional de Acção para a Igualdade de Oportunidades que pretende apoiar iniciativas – nomeadamente debates, colóquios e conferências temáticas, acções de formação para a cidadania e direitos humanos e campanhas de informação e divulgação – que contribuam para a desmistificação de preconceitos, o fortalecimento do respeito pela diferença e o entendimento de que a diversidade pode ser um factor qualitativo de maior participação social (Quadro 2).

Este Plano – que conta com o papel fundamental das autarquias, dos governos regionais dos Açores e da Madeira e dos governos civis – apela ainda à intervenção da sociedade civil no debate sobre a problemática da não discriminação com o objectivo de alcançar propostas concretas que possam sensibilizar e influenciar o poder político, tendo em vista combater os problemas da discriminação.

Podendo vir a ter uma importância crucial na "mudança de mentalidades", o Plano Nacional de Acção para a Igualdade de Oportunidades – a par do Plano Nacional de Acção para a Inclusão 2006-2008 – deverá promover a execução de novos meios de acção contra a discriminação e de boas práticas para a igualdade de oportunidades, assim como eixos que contemplem a inserção profissional e o acesso ao emprego, o acesso à formação e à aprendizagem ao longo da vida, a progressão nas carreiras e a conciliação entre trabalho e maternidade.

Este é um Plano de que Portugal bem precisa. A verdade é que, no nosso País, o tema da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres tem sido, ano após ano, secundarizado. É certo que, em comparação com os dados de outros países da UE, as mulheres portuguesas registam uma elevada taxa de actividade e de emprego, mas também é certo que as condições de trabalho e de vida a que estão quotidianamente sujeitas ficam muito aquém das dos restantes países europeus. Em particular, a dificuldade no equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada coloca ainda problemas de exclusão e/ou de diminuição da taxa de natalidade. É, pois, necessário in-

tensificar os esforços que visam, através de meios eficazes e inovadores, ajudar homens e mulheres a conciliar o seu trabalho e as suas responsabilidades no plano privado e em todos os estádios da sua vida.

A afirmação da "igualdade" passa também pela concretização da "oportunidade", isto é, pela possibilidade dada a alguém de sobressair e ascender profissionalmente pelo simples facto de essa pessoa ter mérito. Ora em Portugal muito está por fazer neste aspecto. No início deste século XXI – tendo alcançado a almejada igualdade no acesso aos diferentes graus de ensino – a figura da mulher é, paradoxalmente, ainda rara quando se fala da ocupação de cargos de chefia. As dificuldades encontradas para conciliar vida profissional e vida privada, combinadas com os estereótipos existentes, continuam a dificultar a carreira às mulheres e a perpetuar a segregação vertical do mercado de trabalho. Assim, continua a ser premente sensibilizar e lutar contra os diversos constrangimentos que impedem que as condições de vida e de trabalho das mulheres sejam, ainda, globalmente diferentes das dos homens.

Aqui é preciso acreditar que o que é constrangimento hoje poderá não o ser amanhã. De facto, um pouco por toda a Europa e mundo, as mulheres vão dando, progressivamente, mostras de maior mobilização e intervenção, quer na área empresarial, quer no sistema político, nomeadamente através do aumento da sua participação em cargos de decisão política. Por tudo isto, a igualdade de oportunidades tem vindo – ainda que de forma lenta e paulatina – a transformar-se numa tendência de carácter irreversível.

Contudo, as palavras "Igualdade" e "Oportunidade" só farão sentido se – no mercado de trabalho e noutros planos da vida – forem a expressão genuína não só de um pensamento ou discurso, mas também da acção.

NOTA

(1) Estas entidades são: o Alto Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas (ACIME), a Coordenadora do Plano Nacional para Inclusão Social (PNAI), a Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIDM), o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), o Instituto Português da Juventude (IPJ), o Instituto de Segurança Social (ISS) e o Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (SNRIPD).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

REBELO, G., *Trabalho e Igualdade – Mulheres, Teletrabalho e Trabalho a Tempo Parcial*, Oeiras, Celta, 2002.

REBELO, G., *Emprego e Contratação Laboral em Portugal – Uma Análise Socioeconómica e Jurídica*, Lisboa, RHEditora, 2003.

Comissão das Comunidades Europeias, *Rapport sur l'egalité entre les femmes et les hommes*, Bruxelas, 2006.

Quadro 1 – Alguns indicadores que ilustram a posição relativa das mulheres e dos homens na União Europeia

Taxa de desemprego	Na maioria dos países, as mulheres estão ainda mais sujeitas ao desemprego do que os homens, mas o *gap* foi reduzido passando de 3% em 1999 para 2,1% em 2004, devido sobretudo à melhoria da situação da mulher no mercado de trabalho. Esta diminuição do *gap* ocorreu em 15 dos 25 países da UE, especialmente na Grécia e em Espanha, mas também em Chipre, Alemanha, Polónia, França, República Checa e Bélgica.
Trabalho a tempo parcial	Em 2004, 32,6% das mulheres trabalhavam a tempo parcial, enquanto apenas 7,4% dos homens o faziam. Contudo, a adesão a esta forma de trabalho varia de país para país: menos de um décimo das mulheres na Eslováquia, Hungria, República Checa, Lituânia e Grécia, enquanto no Luxemburgo, Bélgica, Reino Unido e Alemanha a percentagem ronda os 40% e na Holanda supera os 75%.
Conciliação entre vida profissional e vida pessoal	A falta de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é frequentemente referenciada como um factor que explica a persistência de *gaps* de género no mercado de trabalho. De facto, as mulheres são mais afectadas por tensões que emergem quando procuram conciliar participação trabalho com responsabilidades familiares. As estatísticas mostram que a participação no mercado de trabalho e o número de horas de trabalho estão relacionadas com a parentalidade, mas que o efeito é negativo nas mulheres e é positivo nos homens.
Gap salarial	O *gap* salarial reflecte a multiplicidade de desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho e pode variar entre países, sectores e ocupações. Em 2004, a distância salarial entre mulheres e homens estimou-se em 15%, um por cento abaixo do registado em 1999. Desde 1999, cinco países apresentaram um aumento do *gap* salarial: Bélgica, Eslováquia, Portugal, França e Alemanha.
Presença em posições de tomada de decisão	No que respeita à tomada de decisão, o papel das mulheres permanece frágil e o seu desenvolvimento tem-se mostrado muito lento. É o caso da política, onde as mulheres ocupavam 23% dos lugares parlamentares em 2005 (com aumentos desde 2003). No campo económico, em 2004 a percentagem de mulheres em posições de topo era de 10%.
Educação, formação e investigação	Em 2004, cerca de 80% das mulheres com idade entre 20-24 anos completavam o ensino secundário, enquanto menos de 75% dos homens o haviam feito. No que respeita à aprendizagem ao longo da vida, mais mulheres do que homens participam em acções de educação e formação de adultos, com uma média de participação de 11,7%, face a 10% dos homens.
Saúde e idade da primeira maternidade	Em 2003 a esperança de vida à nascença era mais elevada para as mulheres do que para os homens. A média etária entre mulheres à nascença do seu primeiro filho rondava os 24,5 anos nos países do Báltico e os 29 anos na Alemanha, Holanda, Espanha e Reino Unido. Aumentou em todo o lado entre 1999 e 2003, de 0,1 anos em Espanha até 1,3 anos na República Checa.

Fonte: Comissão das Comunidades Europeias, Bruxelas, 2006

Quadro 2 – Objectivos do Ano Europeu 2007 (inseridos também no Plano Nacional de Acção para a Igualdade)

Direitos	Sensibilizar para o direito à igualdade, para a não discriminação e a problemática das discriminações múltiplas, permitindo às populações expostas à discriminação um melhor conhecimento dos seus direitos e da legislação europeia nestas matérias.
Representação	Fomentar o debate sobre formas de aumentar a participação na sociedade e em grupos vítimas de discriminação de modo a obter um nível de participação social mais equilibrado em termos de género.
Reconhecimento	Facilitar e celebrar a diversidade e a igualdade.
Respeito	Promover uma sociedade mais coesa com a sensibilização para a importância de serem eliminados estereótipos, preconceitos e violência no âmbito da promoção de boas relações entre todos os membros da sociedade num contexto sociocultural valorizador da diversidade.

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Resultados de um estudo

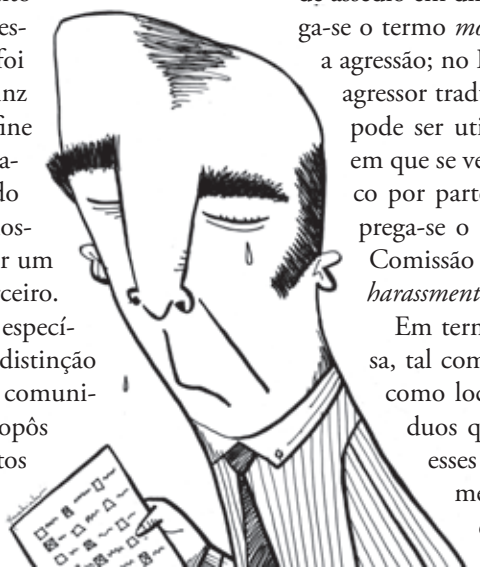
por: **Paulo Pereira de Almeida** – Professor do ISCTE, Investigador

"...Promover a sensibilização, a informação e a prevenção em matéria de acções condenáveis ou explicitamente hostis e ofensivas dirigidas de forma repetitiva contra o trabalhador no local de trabalho e a tomar as medidas apropriadas, de modo a proteger os trabalhadores contra tais comportamentos"

Carta Social Europeia
Artigo 26 (1996)

Primeira identificação de conceitos

Uma primeira definição de assédio no trabalho foi proposta por Brodsky (em 1976); para este autor o assédio moral consistia em tentativas repetidas e persistentes de um indivíduo com o objectivo de perseguir, intimidar, quebrar a resistência de um outro indivíduo. Ainda de acordo com essas pesquisas, o assédio moral é um acto de violência psicológica, frequente e dolosa, traduzindo-se por actos perversos de violência oculta em que a vítima revela sintomas comparáveis aos sintomas pós-traumáticos da guerra. A pesquisa sobre o assédio psicológico foi retomada e desenvolvida por Heinz Leymann (em 1986), autor que define o conceito de *mobbing* como o encadeamento, durante um longo período de tempo, de propostas e atitudes hostis, exprimidas ou manifestadas, por um ou mais indivíduos para com um terceiro. Esta definição evidencia os aspectos específicos do *mobbing* e estabelece uma distinção entre *mobbing* e outras formas de comunicação de hostilidade. Leymann propôs uma tipologia dos comportamentos constitutivos do assédio psicológico dividida em cinco grupos: 1) impedimento da vítima em exprimir-se; 2) isolamento; 3) desconsideração perante os colegas; 4) descrédito no local de trabalho; 5) colocação em risco da saúde.



Exercida por um superior hierárquico a uma ou mais pessoas, com o intuito de provocar a demissão forçada ou prejudicar a progressão na carreira, trata-se de um tipo de agressão que engloba outras situações além das de *stress* laboral ou de conflitos de trabalho. Apesar desta natureza tradicional do problema, a verdade é que somente a partir da década de 1990 se verificou um aumento dos casos de assédio em diferentes países. Assim, na Suécia emprega-se o termo *mobbing* que traduz a opressão, o ataque, a agressão; no Reino Unido a pressão por parte de um agressor traduz-se no *bullying*, sendo que este termo pode ser utilizado nas situações de assédio moral, em que se verifica a opressão de um colega mais fraco por parte de um mais forte; em Portugal, emprega-se o termo psicoterror ou assédio moral. A Comissão Europeia prefere a designação de *sexual harassment*.

Em termos sociológicos sabemos que a empresa, tal como a restante sociedade, pode revelar-se como local de fonte de tensões entre os indivíduos que se traduzem em conflitos, conflitos esses que quando concentrados sobre um mesmo indivíduo podem conduzir a uma exclusão do grupo ou à destruição física (Taylor, 2001). Este fenómeno assume

variadas designações, como assédio moral, psicoterror ou assédio psicológico. Torna-se pois difícil identificar os comportamentos que resultam do assédio moral. Isto porque não se pode afirmar que o sofrimento da vítima de assédio seja consequência da execução do trabalho; deste modo, a utilização de práticas de assédio de forma gratuita apresenta como principal objectivo a demissão do trabalhador. Uma outra característica do assédio prende-se com o seu carácter repetitivo. Importará então reflectir sobre este fenómeno, salientando que não se trata de um caso isolado, episódico, pontual e acidental, mas antes o resultado de uma convergência de tendências múltiplas que afectam o cerne da organização do trabalho, tendências que transportam as causas da violência mas também constituem o agente provocador do esgotamento das relações sociais de trabalho (Levy e Paludi, 2001).

Por exemplo, Licari chama a atenção para a definição de assédio moral como "toda a conduta abusiva que se manifesta através de comportamentos, palavras, actos, gestos que colocam em causa a personalidade, a dignidade e a integridade física e psíquica de um indivíduo, colocando em risco o próprio emprego e contribuindo para a degradação do clima de trabalho" (Licari, 2000). Esta definição aproxima-se da estabelecida pelas organizações feministas que se debruçam pelo reconhecimento do assédio sexual. Com efeito, o assédio sexual constitui uma forma particular de assédio moral caracterizado por uma conotação sexista de comportamentos. No caso da França, por exemplo, elaborou-se uma legislação de forma a punir o assédio sexual, cujo objectivo reside na prevenção, na reparação das consequências profissionais, na facilitação de testemunhos protegendo as vítimas e na repreensão dos agressores. No entanto, a indiferença face ao assédio moral constitui uma lacuna na lei francesa, entrando em contradição com a evolução actual do direito que visa melhorar a protecção da dignidade humana.

O reconhecimento da dignidade humana como valor juridicamente protegido coloca em questão a respectiva definição. Isto é, enquanto a perspectiva filosófica considera a dignidade um valor particular que representa o homem, na perspectiva jurídica a subjectividade presente na determinação de tal valor dificulta a definição do conceito de dignidade. Neste sentido, para alguns autores torna-se necessário harmonizar o princípio constitucional de salvaguarda da dignidade humana ao artigo 3 da Convenção Europeia dos Direitos Humanos, que estigmatiza os tratamentos desumanos e degradantes que visam destruir fisicamente ou moralmente o indivíduo. Assim, o intuito de melhorar a protec-

ção da dignidade dos trabalhadores implica a elaboração de mecanismos jurídicos que visam combater o assédio moral, incontestavelmente atentatório à dignidade humana (Licari, 2000; Ravisy, 2002).

De facto, o carácter atentatório do assédio moral é estabelecido pela Carta Social Europeia, cujo artigo 26 (1996) relativo aos direitos dos trabalhadores incentiva os Estados-membros a "promover a sensibilização, a informação e a prevenção em matéria de acções condenáveis ou explicitamente hostis e ofensivas dirigidas de forma repetitiva contra o trabalhador no local de trabalho e a tomar as medidas apropriadas, de modo a proteger os trabalhadores contra tais comportamentos". Em suma: é importante que os legisladores proponham respostas jurídicas adaptadas aos problemas levantados pelo assédio moral. No entanto, a análise das soluções sugeridas pelo direito demonstra falhas nesta matéria, sendo para muitos necessária a preparação de uma legislação específica sobre o assédio moral no trabalho.

Resultados de um Estudo em Portugal

Apresentamos agora os resultados globais de um estudo efectuado em Portugal, durante 2004, e aplicado ao sector bancário. Convirá referir que a abordagem multidimensional que adoptámos foi estruturante para a forma de perspectivar este problema. Assim, desenvolvemos indicadores relativos às situações de desestabilização psíquica dos trabalhadores com o fim de provocarem a demissão forçada, o prejuízo das perspectivas de progressão na carreira, o retirar injustificado de tarefas anteriormente atribuídas, a despromoção injustificada de categorias, a penalização do tratamento retributivo, o constrangimento ao exercício de funções ou de tarefas desqualificantes para a categoria profissional do assalariado, a exclusão da comunicação de informações relevantes para a actividade do trabalhador e/ou a desqualificação de resultados já obtidos.

Estes indicadores – que designámos, por uma questão de linguagem, como referentes às "condições de desempenho profissional" – repartiram-se no inquérito por duas grandes questões:

– A primeira questão visava saber se os inquiridos na amostra consideravam estar a ser, ou terem sido, em algum momento da sua carreira profissional, confrontados(as) com situações que visassem a sua desestabilização psíquica no local de trabalho, afectando as suas condições de desempenho profissional (tratou-se de uma resposta dicotómica, do tipo "não" ou "sim").

– A segunda questão tinha como objectivo avaliar as diferentes formas de assédio moral com que os inquiridos se viram confrontados ao longo do seu percurso profissional, e com que frequência (tratava-se de uma escala em que as opções de resposta incluíam "muitas vezes", "algumas vezes", "nunca" e "não se aplica").

Quanto aos resultados, verifica-se que do total de 384 inquiridos, 44,7% afirmam já terem sido confrontados com uma situação de assédio moral no local de trabalho, para 55,3% que responderam negativamente (Quadro 1).

Quadro 1 – Experiência de assédio moral para o total de 384 inquiridos

Experiência de Assédio Moral	
Não	56,3%
Sim	44,7%
Total	100,0%

Dos inquiridos que afirmaram já ter sido confrontados com uma situação de assédio moral no local de trabalho, é de destacar que existem duas principais formas de pressão psicológica que são sentidas pelos inquiridos (Quadro 2). Por um lado, as questões de "macrogestão" que respeitam às promoções (64,7% afirmam que "muitas vezes" ou "algumas vezes" a direcção/administração agem de modo a que nunca sejam promovidos) e ao uso de direitos adquiridos (47,1% afirmam que "muitas vezes" ou "algumas vezes" já não ousam fazer valer os seus direitos (de horários, salariais, sindicais, etc.). Por outro lado, as questões que dizem respeito a aspectos de "ges-

tão quotidiana", como a atribuição constante de tarefas novas (sentida "muitas vezes" ou "algumas vezes" por 76,4% dos bancários), ou como a atribuição propositada de tarefas absurdas ou inúteis (sentida "muitas vezes" ou "algumas vezes" por 47% dos inquiridos).

Quadro 2 – Formas de assédio moral para os inquiridos que responderam afirmativamente à questão anterior

	Muitas vezes	Algumas vezes	Nunca	Não se aplica
Nunca é promovido(a)	23,5%	41,2%	11,8%	23,5%
Comunicam apenas por escrito	11,8%	29,4%	29,4%	29,4%
Retirado o acesso ao telefone e/ou fax		5,9%	41,2%	52,9%
Retirado o acesso aos meios informáticos		29,4%	23,5%	47,1%
Atribuídas constantemente tarefas novas	17,6%	58,8%	5,9%	17,6%
Propositadamente atribuídas tarefas absurdas ou inúteis	17,6%	29,4%	29,4%	23,5%
Não ousa fazer valer os seus direitos	35,5%	11,8%	23,5%	29,4%

Ao nível das repercussões da(s) anterior(es) situações para o emprego dos indivíduos (Quadro 3), foram apontadas sobretudo a "mudança de emprego" (23,5% dos casos) a "pré-reforma (17,6% de resultados) e a "doença prolongada" (11,8% de respostas).

Quadro 3 – Repercussões para o emprego das formas de assédio moral

Saída negociada	5,9%
Doença prolongada	11,8%
Pré-reforma	17,6%
Reforma por invalidez	5,9%
Demissão	5,9%
Mudança de emprego	23,5%
Stress laboral	5,9%
Não se aplica	5,9%
Não responde	17,6%
Total	100,0%

Analisando-se especificamente neste a tipologia e o perfil das vítimas de assédio moral, convirá destacar que a totalidade dos inquiridos na amostra não conheceu períodos de desemprego, tendo como vínculo contratual com os bancos um contrato sem termo. Relativamente ao número de indivíduos que se encontram no mesmo espaço de trabalho e ao mesmo tempo, os resultados apurados permitem, até um certo ponto, concluir que a densidade de indivíduos num mesmo espaço potencia a ocorrência de situações de assédio moral (Quadro 4). Assim, é de registar os 18,4% de inquiridos (relativamente ao total da amostra) que afirmam terem sido vítimas de assédio moral e trabalham com 5 a 10 pessoas no mesmo local; depois, é ainda de considerar os 10,5% de bancários (relativamente ao total da amostra) que afirmam terem sido vítimas de assédio moral e trabalham com mais de 10 pessoas no mesmo local.

Quadro 4 – Experiência de assédio moral e número de pessoas no local de trabalho

		Experiência de assédio moral		
		Não	Sim	Total
Pessoas no local de trabalho	Menos de 5	5,3%	7,9%	13,2%
	5 a 10	36,8%	18,4%	55,3%
	Mais de 10	13,2%	10,5%	23,7%
	Varia muito		7,9%	7,9%
Total		55,3%	44,7%	100,0%

No respeitante à idade, é sobretudo no grupo de bancários com 25 a 46 anos que se verificaram as percentagens mais elevadas de inquiridos que afirmam terem sido vítimas de assédio moral (Quadro 5).

Quadro 5 – Experiência de assédio moral por grupos de idades

		Experiência de assédio moral		
		Não	Sim	Total
Grupos de idades	18 aos 25 anos	2,6%		2,6%
	25 aos 46 anos	42,1%	31,6%	73,7%
	Mais de 46 anos	10,5%	13,2%	23,7%
Total		55,3%	44,7%	100,0%

Por seu turno, a situação conjugal actual não parece ser um factor determinante para uma situação de assédio moral (Quadro 6).

Quadro 6 – Experiência de assédio moral por situação conjugal actual

		Experiência de assédio moral		
		Não	Sim	Total
Situação conjugal	Solteiro(a)	5,3%	10,5%	15,8%
	Casado(a)	47,4%	28,9%	76,3%
	Vive em união de facto	2,6%		2,6%
	Divorciado(a)		2,6%	2,6%
	Viúvo(a)		2,6%	2,6%
Total		55,3%	44,7%	100,0%

No tocante ao perfil dos inquiridos que responderam já terem sido vítimas de assédio moral (Quadros 7 a 10), 64,7% são do sexo masculino e 35,3% do sexo feminino. Além disso, 41,2% afirmam trabalhar em locais com 5 a 10 pessoas, sendo de registar que 41,2% têm o 12.º ano de escolaridade. Por fim, e quanto às funções desempenhadas, 52,9% são trabalhadores administrativos, sendo que 11,8% desempenham as funções de subgerente.

Quadro 7 – Sexo dos inquiridos que afirmam já terem tido uma experiência de assédio moral

Sexo	
Masculino	64,7%
Feminino	35,3%
Total	100,0%

Quadro 8 – Número de pessoas no local de trabalho para os inquiridos que afirmam já terem tido uma experiência de assédio moral

Pessoas no local de trabalho	
Menos de 5	17,6%
5 a 10	41,2%
Mais de 10	23,5%
Varia muito	17,6%
Total	100,0 %

Quadro 9 – Nível de habilitações para os inquiridos que afirmam já terem tido uma experiência de assédio moral

Nível mais avançado de habilitações	
9º ano esc.	5,9%
10º ou 11º ano esc.	17,6%
12º ano	41,2%
Frequência ensino superior	23,5%
Licenciatura	11,8%
Total	100,0%

Quadro 10 – Função desempenhada para os inquiridos que afirmam já terem tido uma experiência de assédio moral

Categoria ACTV	
Gerente/chefe de balcão	5,9%
Subgerente	11,8%
Técnico grau II	5,9%
Subinspector	5,9%
Analista de organização e métodos	5,9%
Promotor comercial	5,9%
Administrativo/emprega-do de carteira/caixa	52,9%
Gráfico	5,9%
Total	100,0%

Recomendações finais

Em termos de recomendações importa realçar dois aspectos essenciais. Como recomendações integradas na missão de dinamização, desenvolvimento e verificação e controlo das condições de trabalho, seria importante a divulgação aos diferentes parceiros sociais de alguns dos passos que a Comissão Europeia aponta para lidar com este tipo de situações.

Destacaríamos ainda a implementação de códigos de boas práticas os quais, garantindo a confidencialidade dos queixosos, definissem: do lado dos empregadores, quais

são as situações que podem ser consideradas de assédio sexual, que procedimentos as empresas adoptam para dar seguimento a uma queixa e quais as medidas disciplinares que a empresa pode adoptar; e, do lado dos trabalhadores, quais as boas práticas que estes podem adoptar no sentido de desencorajarem situações deste tipo, reportando-as à hierarquia sempre que acharem conveniente.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Almeida, P. P., *Trabalho, Serviço e Serviços*, Porto, Edições Afrontamento, 2005.

Almeida, P. P. e **Rebelo, G.**, *A Era da Competência*, Lisboa, RH Editora, 2004.

Freire, J., "La problemática della qualità del lavoro ed il ruolo delle parti sociali in Portogallo", *in* Michele La Rosa, *Sicurezza, Prevenzione e Qualità del Lavoro: un'analisi comparativa a livello europeo*, Milão, FrancoAngeli, 1999.

Hirigoyen, M. F., *Le Harcèlement Moral. La Violence Perverse au Quotidien*, Paris, Syros, 1998.

Levy, A. C. e **Paludi, M. A.**, *Workplace Sexual Harassment,* Nova Iorque, Prentice Hall, 2001.

Licari, S., "De la nécessité d'une législation spécifique au harcèlement moral au travail", *Droit Social,* n.º 5, 2000.

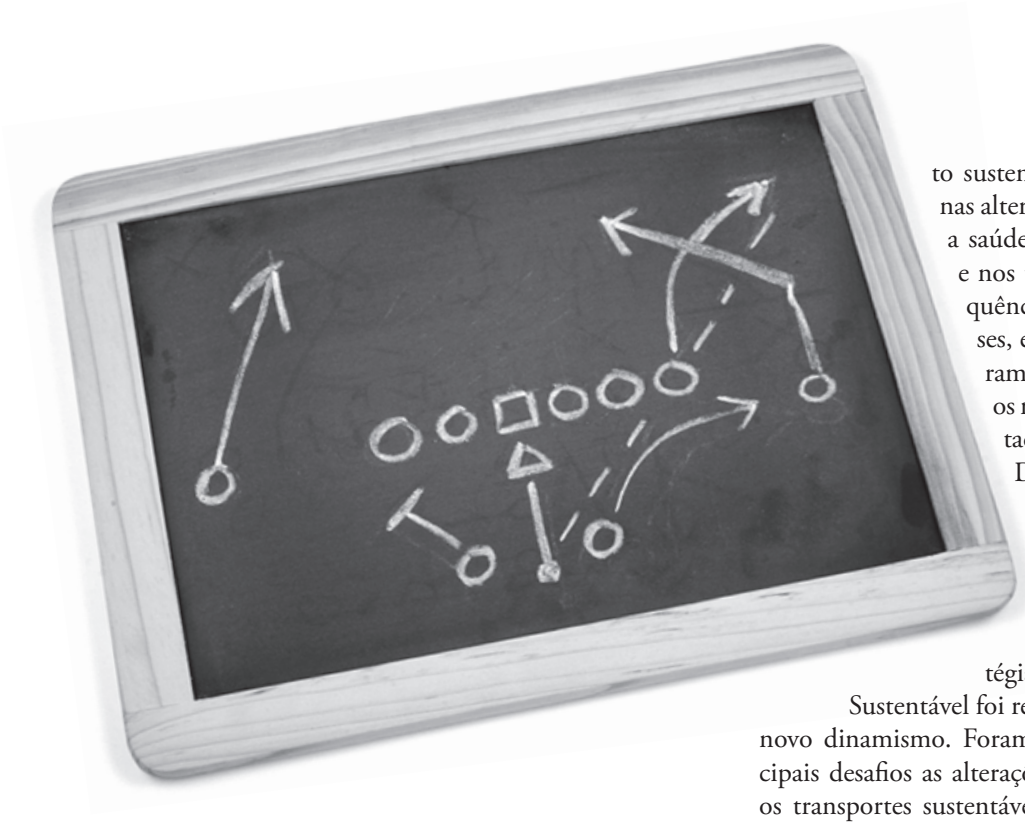
Ravisy, N.-L., *Harcèlement Moral au Travail*, Paris, Delmas, 2002.

Rebelo, G., *Emprego e Contratação Laboral em Portugal*, Lisboa, RH Editora, 2003.

Taylor, J. K., *Sexual Harassment*, Nova Iorque, New York University Press, 2001.

ESTRATÉGIA EUROPEIA
de Desenvolvimento Sustentável

por: **NUNO GAMA DE OLIVEIRA PINTO** – Professor e Investigador Universitário (Ph. D.); Perito e Consultor Sénior da Comissão Europeia (UNIV-AB/DG Relações Externas)



O princípio da integração do ambiente nas políticas da União Europeia é um dos fundamentos essenciais da acção comunitária, encontrando-se expresso, de forma inequívoca, no Tratado da União Europeia, onde se defende que «as exigências em matéria de protecção do ambiente devem ser integradas na definição e na aplicação das demais políticas comunitárias».

A defesa do meio ambiente, preocupação sublinhada pelos Estados membros logo na assinatura do Acto Único Europeu, em 1986, tem vindo a assumir uma importância cada vez maior no processo de integração europeia. A aposta no desenvolvimento sustentável compreende um triplo objectivo: um desenvolvimento economicamente eficaz, socialmente equitativo e ecologicamente sustentável.

A União Europeia aprovou pela primeira vez, no Conselho Europeu de Gotemburgo, em 2001, uma estratégia global destinada a promover o desenvolvimento sustentável, centrando a sua atenção nas alterações climáticas, nos riscos para a saúde pública, nos recursos naturais e nos transportes sustentáveis. Na sequência desta iniciativa, diversos países, entre os quais Portugal, elaboraram as suas Estratégias Nacionais e os respectivos planos de implementação. A Parceria Mundial para o Desenvolvimento Sustentável, adoptada pela Comissão Europeia, em 2002, veio conferir a este tema uma visibilidade e uma relevância ainda maior.

Mais tarde, em 2005, a Estratégia Europeia de Desenvolvimento Sustentável foi revista, visando imprimir-lhe um novo dinamismo. Foram, então, definidos como principais desafios as alterações climáticas, a energia limpa, os transportes sustentáveis, a conservação e gestão dos recursos naturais, a saúde pública, a inclusão social, a demografia, as migrações e a pobreza global.

A estratégia aprovada no Conselho Europeu de Gotemburgo destinada a promover o desenvolvimento sustentável na Europa surge como um importante complemento da Estratégia de Lisboa (tema que mereceu análise detalhada no número anterior da revista Dirigir). Na revisão de que esta foi alvo, em 2005, foi dada especial atenção aos objectivos do crescimento e do emprego, e também à promoção da competitividade, da coesão e do desenvolvimento sustentável, através da solidez das contas públicas, da qualificação e da inovação. Compreende-se, assim, a aposta na sua articulação com a Estratégia Europeia de Desenvolvimento Sustentável. Trata-se, afinal, de reforçar, dentro da mesma filosofia de acção, a componente ambiental, articulando-a com os objectivos económicos e sociais definidos.

FINALIDADE ECONÓMICA, RESPONSABILIDADE SOCIAL E ÉTICA DAS EMPRESAS

por: **J. M. MARQUES APOLINÁRIO** – Economista; Membro do Conselho Editorial da *Dirigir*

É no plano da ética que surge a questão primordial da responsabilidade social das empresas. Por vezes a moral compensa materialmente, isto é, apresenta-se ela própria como factor de competitividade. Mas importa salientar que o sim ou o não ao imperativo ético não deve estar condicionado a uma estratégia de lucro e pode até contrariá-la. É essa a grande prova de fogo da responsabilidade social

Embora a sua responsabilidade primeira seja gerar lucros, as empresas podem ao mesmo tempo contribuir para os objectivos sociais e para a protecção do ambiente integrando a responsabilidade social como investimento estratégico a par da sua estratégia comercial.

O objectivo primordial das empresas é, porém, de carácter económico e as suas principais relações são de ordem jurídica e contratual, portanto não voluntárias. O principal critério de aferição do seu desempenho é a rentabilidade.

A rentabilidade de uma empresa é continuamente testada pela dinâmica das forças de mercado. As empresas cumprem a sua finalidade se sobreviverem a essa dinâmica e prosperarem. Para tanto, o modelo económico das empresas deverá ser sustentável e de longo prazo.

As relações entre os intervenientes na empresa são de carácter jurídico e contratual, mas só sobrevivendo e prosperando é que as empresas podem manter ou elevar o emprego e a qualidade do mesmo, manter ou aumentar as encomendas e os pagamentos aos fornecedores, responder à procura e garantir a satisfação dos clientes.

Uma empresa próspera é a pulsação económica da comunidade em que está implantada. Preserva o emprego e distribui rendimentos aos trabalhadores, os quais, por seu turno, se abastecem junto dos fornecedores locais de bens e serviços; e é também, ela própria, um cliente dos fornecedores locais de bens e serviços. Uma empresa próspera é ainda o elemento central do sistema fiscal nacional, o qual gera fundos para o modelo social. Paga impostos sobre os lucros que aufere; cobra impostos aos seus trabalhadores para entregar ao Estado e contribui, juntamente com os seus trabalhadores, para o sistema da Segurança Social. Também paga e cobra receitas do IVA a favor do Estado.

Nas empresas prósperas uma percentagem dos lucros é paga aos sócios sob a forma de dividendos. Num número crescente de casos de empresas por acções cotadas na bolsa, os detentores do capital (accionistas) são fundos de investimento e companhias de seguro que gerem as poupanças dos particulares antecipando as suas necessidades, nomeadamente na terceira idade. A sustentabilidade dos regimes em causa assenta nos lucros e dividendos das empresas.

O indicador de prosperidade de uma empresa é o lucro. Lucros reduzidos não só prejudicam as poupanças a longo prazo dos particulares, como também têm repercussões a nível do emprego, dos fornecedores, dos clientes e das receitas fiscais. Assim, as empresas não podem deixar de salvaguardar a sua rentabilidade a curto prazo e tão-pouco a expectativa de lucros adequados a médio e longo prazo.

No entanto, hoje em dia uma cultura empresarial forte, assente em princípios económicos sólidos, tem que ser desenvolvida, não à parte, não contra, mas com a incorporação de valores de responsabilidade social. Vários factores são apontados como impulsionadores desta evolução no sentido da responsabilização social das empresas:

– As novas preocupações dos cidadãos, consumidores, poderes públicos e investidores face à mundialização crescente das actividades.

– A consideração, cada vez mais, de critérios sociais nas decisões de compra dos indivíduos e instituições, quer como investidores quer como consumidores.

– As inquietações crescentes suscitadas pela deterioração do ambiente provocada pela actividade económica.

– A transparência lançada pelos *media* e pelas novas tecnologias de informação sobre as actividades das empresas.

A responsabilidade social das empresas é um conceito em evolução. De acordo com a definição apresentada no "Livro Verde*", adoptado pela Comissão Europeia (2001), a responsabilidade social das empresas é descrita "como a integração voluntária de preocupações sociais e ambientais por parte das empresas nas suas operações e na interacção com outras partes interessadas".

Embora não seja um fenómeno recente, a responsabilidade social das empresas reveste-se de especial importância na era da globalização. Para as empresas a globalização conduz a interconexões, relações contratuais e novas formas de divisão do trabalho à escala mundial. As empresas vêem-se assim cada vez mais confrontadas com a dimensão internacional da sua responsabilidade social. Pela sua presença económica, as empresas que operam a nível internacional prestam muitas vezes um importante contributo para o melhoramento das condições de vida e de trabalho nos países em desenvolvimento. Ao investirem em instalações de produção ou ao adquirirem matérias-primas a empresas locais, estão a contribuir para a criação e manutenção de postos de trabalho, para o financiamento de instituições sociais, para o aumento do nível de instrução, para a reforma estrutural e, deste

modo, para um fortalecimento da economia desses países.

Por outro lado, a ausência de uma atitude responsável por parte das empresas acarreta também riscos consideráveis, especialmente como ameaça para as pequenas empresas, instabilidade do emprego, exploração abusiva do ambiente e das matérias-primas, ingerência política, desrespeito de normas laborais, discriminação contra as mulheres, etc.

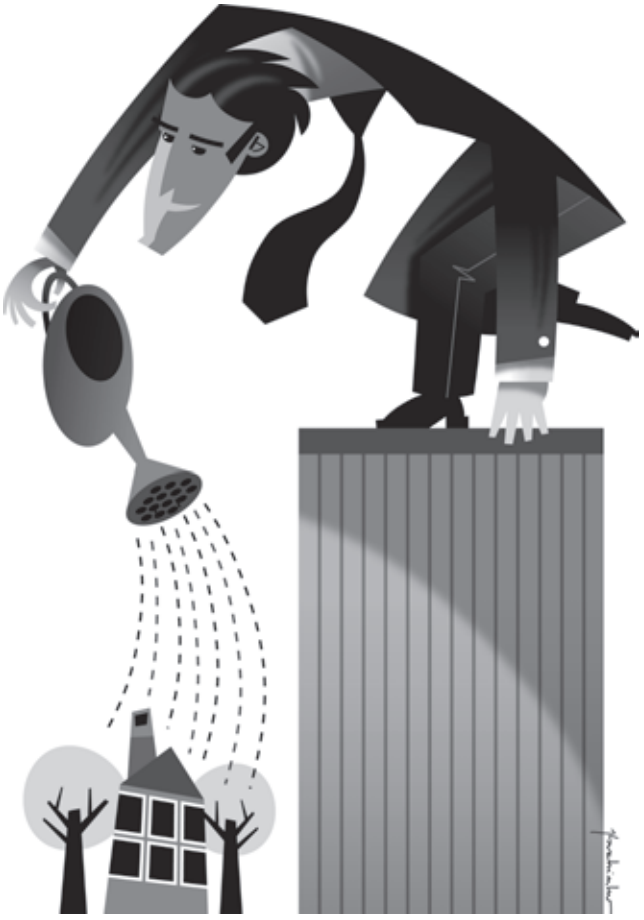
A relação entre o êxito económico e a actuação socialmente responsável das empresas deverá ser entendida do seguinte modo: a responsabilidade social associada ao êxito económico contribui para a sustentabilidade das empresas. Por esta razão, é importante que as empresas se convençam de que a responsabilidade social deve ser encarada como elemento integrante do desenvolvimento a longo prazo, como um investimento estratégico, tal como o são o marketing, os equipamentos e o desenvolvimento de produtos.

Deverá, pois, ser alcançado um equilíbrio entre sustentabilidade das empresas – capacidade de sobreviver e prosperar – e desenvolvimento sustentável em geral, com os seus três aspectos – económico, social e ambiental.

A responsabilidade social das empresas é, por definição, de carácter voluntário. Muitas das opções empresariais de responsabilidade social assumem, inclusive, uma dimensão filantrópica. Outras, porém, revestem-se de natureza ética, e existem quadros definidos nesta matéria, como sejam códigos de conduta, cartas de direitos, rótulos de qualidade, etc., através dos quais são definidos e assumidos comportamentos responsáveis para com as partes interessadas – clientes, fornecedores, trabalhadores – e a comunidade. É no plano da ética que surge a questão primordial da responsabilidade social das empresas. Por vezes a moral compensa materialmente, isto é, apresenta-se ela própria como factor de competitividade. Mas importa salientar que o sim ou o não ao imperativo ético não deve estar condicionado a uma estratégia de lucro e pode até contrariá-la. É essa a grande prova de fogo da responsabilidade social.

Não existem várias éticas, mas apenas uma ética. A ética dentro das empresas é a mesma ética da vida privada. E, tanto num caso como noutro, diz a velha máxima inglesa: "*honesty is best policy*" (a honestidade é a melhor política).

* "Livro Verde: Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas", adoptado pela Comissão Europeia (2001).



INTELIGÊNCIA ECONÓMICA: POR UMA DOUTRINA PORTUGUESA

Criar o melhor produto e fazer o melhor preço já não bastam para vencer. No mundo da globalização, os actores económicos sofrem quotidianamente os efeitos de ambientes cada vez mais hostis e vêem suceder-se agressões passíveis de pôr em causa a sua própria sobrevivência. O discurso emergente dos "centros de decisão" denota a percepção da necessidade de uma doutrina portuguesa de inteligência económica que sirva de matriz para as acções de Estado e empresários portugueses pela segurança económica nacional, o que abrange o emprego.

O actual contexto requer que Portugal assuma sem complexos uma postura ofensiva. É nesse sentido que propomos três eixos fundamentais para uma tal doutrina:

1 – Surpreender o invasor – As economias emergentes asiáticas

Há que detectar a tempo, por exemplo, quando é que a China vai produzir um novo produto de baixa tecnologia mais barato do que aquele que fazemos e anteciparmos esta ameaça com um produto de melhor qualidade, baseado em alta tecnologia. Paralelamente, há que inteirar-se com rigor de todos os defeitos provenientes de um tal modelo económico – má qualidade dos produtos, trabalho infantil ou presidiário, negligências ambientais – e utilizá-los sistematicamente numa dinâmica ofensiva contra a reputação destes concorrentes.

2 – Dividir para reinar – União Europeia e Espanha

Na sua condição de dupla periferia (da Europa e da Península Ibérica) o empresário necessita de redobrar a sua atenção em relação a estas duas realidades. Ao nível europeu, um dispositivo em tempo real de vigilância jurídica e política da actividade em Bruxelas e nas principais capitais europeias deve ser considerado, a fim de não só detectar potenciais novas oportunidades de negócio como também para melhor exercer *lobbying* e influência para que as decisões de Bruxelas pendam a favor dos seus interesses e não do de outros no outro lado da Europa. Em Espanha, entre outros aspectos (como a detecção de oportunidades de mercado), o empresário português deverá inventariar os "descontentes" espanhóis contra o centralismo, tanto empresários e outros actores da sociedade civil e entidades locais, bem como cartografar as suas redes relacionais a fim de poder preparar uma estratégia de influência no país vizinho. A agressividade das empresas espanholas deverá ter uma resposta à altura, baseada em informação de qualidade.

3 – Partir em Expedição – Lusofonia e diáspora portuguesa

A língua portuguesa é o activo mais precioso do nosso País para uma estratégia de influência nos mercados internacionais. Os laços de co-etnicidade com 4,6 milhões de pessoas espalhadas pelos quatro cantos do globo também. Os empresários portugueses devem olhar para lá do "mercado da saudade" e não devem esperar pelo Estado para descobrir o potencial em termos de influência e informações que representam as redes de diáspora empresariais e científicas portuguesas, que já pouco têm hoje a ver com a imagem da "mala de cartão" de há 30/40 anos atrás. Negócios e conhecimento vão de braço dado com estas redes ainda quase completamente desaproveitadas.

PEDRO MENDES SANTOS, Investigador em Inteligência Competitiva

KNOWLEDGE TRACKER:

REGRESSAR AO CONHECIMENTO ESTRATÉGICO

A economia baseada no conhecimento não é coisa nova. De facto, é o que a maioria das nações dominantes anda a fazer nos últimos séculos.

Com efeito, quando a elite portuguesa apostou, a sério, no conhecimento e na inovação, o país deu cartas no Mundo, sendo o pioneiro no processo de globalização da economia e colhendo grandes benefícios desse movimento. Isso deveu-se, em particular, à contribuição de dois dirigentes portugueses do século XV.

Infante D. Henrique, *o Navegador*

Um visionário que assentou a realização da sua política de expansão marítima na criação da Escola de Sagres, uma espécie de «MIT das Descobertas» – juntou os melhores cérebros europeus (e alguns muçulmanos) da cartografia e das ciências marítimas. Foi a *dream-team* que gerou a caravela e os instrumentos de navegação mais avançados da altura, como o astrolábio.

Além disso, o Infante D. Henrique também foi pioneiro na área da gestão ao criar aquilo que se chama hoje de parcerias público-privadas ou de empresarialização das políticas públicas: as Descobertas eram feitas em regime de *outsourcing*, com o Estado a fornecer parte do material e os armeiros privados a comporem o restante das equipas. Com esta política, o Infante contornou muitas «guerrilhas» de corte.

D. João II, *o Príncipe Perfeito*

O maior estratega da História portuguesa firmou o seu poder no controlo da informação e do conhecimento. Com efeito, D. João II criou o equivalente a uma CIA na sua época – o Estado Português possuía uma rede de espiões em todas as capitais europeias e zonas nevrálgicas do mundo muçulmano. Metódico, cerebral e hábil negociador, só tomava uma decisão com base na recolha de informação validada e tratada cientificamente, fosse de inteligência ou de conhecimento marítimo.

Quando Portugal se afastou desta prática política, a sua competitividade intelectual foi-se deteriorando aos poucos, perdendo capacidade de adaptação aos choques gerados pelas sucessivas mudanças sociais, tecnológicas e económicas que alteraram o modo de produção de riqueza. Há que regressar a este caminho, aprendendo com os bons exemplos do nosso passado.

RUBEN EIRAS – Investigador Universitário em Capital Intelectual e Sustentabilidade

"A questão da Responsabilidade Social,
da Responsabilidade Ambiental das Empresas,
o problema da Ética, da Cidadania está ligado a este
extraordinário conceito, que é, na realidade, um preceito,
uma recomendação, que é transformador porque
ele muda o sentido do desenvolvimento.
(...) O crescimento tem que ser equilibrado
e é esse equilíbrio que torna
o Desenvolvimento Sustentável,
uma palavra-chave para guiar nossos governantes,
para guiar cada um de nós, cidadãos,
nesse processo de construção de uma nova sociedade,
a sociedade do século XXI."

Aspásia Camargo

"O termo ética de negócios parece assumir que,
por alguma razão desconhecida,
as regras fundamentais da ética
não são aplicáveis aos negócios."

Peter Drucker

The Ecological Vision

"...Colocando a questão muito simplesmente,
as empresas globais não têm futuro
se a terra não tiver futuro."

Ryuzaburo Kaku

Ex-presidente da Canon

Extramedia Design Studios

A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA HOJE: **NOVA ÉTICA PARA MELHOR RESPOSTA**

por: **ALICE CARDOSO** – Assessora Principal na Administração Pública

Nos serviços públicos há espírito de missão de bem servir, há defesa do interesse comum. E esta nova ética é valorada na Carta Ética da Administração Pública

A Administração Pública não se legitima a si própria pelo facto de existir. No entanto, porque dá resposta a necessidades de cidadania, porque honra a finalidade pública, é validada pelo serviço público que presta, pela função social que detém. E, ao zelar pelos interesses de cada cidadão, zela pelos interesses gerais da sociedade e seus valores, e assume um compromisso social que lhe aporta responsabilidades: de carácter organizacional perante o cidadão-contribuinte, de carácter institucional perante o cidadão-eleitor, e de carácter contratual perante o cidadão-societário. Trata-se então de uma nova ética da Administração Pública, firmada na assunção dos direitos e deveres de cidadania, e que está reflectida na Carta Ética da Administração Pública.

Esta nova postura do sector público administrativo, de inspiração no modelo de gestão privada e que defende maior produtividade com mais qualidade, não perde contudo de vista o papel regulador e disciplinador do Estado. E isto traduz-se num desgastante esforço quotidiano de conciliação por parte dos serviços e das equipas. Por um lado há que assumir o negócio e dar resposta cabal e atempada a interlocutores cada vez mais exigentes, privilegiando o interesse geral sobre os interesses particulares ou de grupo. Por outro lado há que ter em conta as especificidades do sector público, como sejam: dependência do poder político, liderança pelo poder da hierarquia, funcionamento centralizado, obediência estrita a leis e normas, cumprimento de regulamentos e prazos, observância de meios, canais e circuitos oficiais. Coloca-se então uma questão de fundo: como exigir, por parte dos prestadores de serviço público, uma resposta expedita e ajustada ao cidadão, enquanto destinatário final – quando subsistem constrangimentos estruturais que afectam a sua actuação?...

A reforma da Administração Pública: receitas de modernização e realidades condicionantes

É ponto assente, na opinião pública, que o descaso, a incompetência, a desarticulação, a morosidade, o despesismo têm estado, desde há décadas, concentrados nos profissionais e nos serviços da Administração Pública, liberando de defeitos e falhas os trabalhadores e as organizações do sector privado… Tanto assim é que, quando se fala de qualidade de resposta às solicitações dos clientes, a lupa da crítica colectiva incide na prestação de serviço público, não faltando pressupostos reformadores e múltiplas receitas para melhorar a sua eficácia e eficiência…

Assim, para uns quantos reformadores, o problema é de comunicação, há que abrir mais canais para acesso à informação: se a sociedade conhecer os projectos da Administração Pública e o que disponibiliza, terá melhor opinião acerca dos serviços, além de começar a fazer bom uso deles beneficiando com isso a sua qualidade de vida… Para outros ainda, há que dar resposta de uma forma clara, simples e cordial, adequada e rápida, e caso a caso, e isso implica formação em atendimento de público, actuação concertada entre as áreas de contacto e as áreas da retaguarda e maior solidariedade entre as instituições… Para mais uns, o que importa é o espírito de missão do prestador de serviço público e a sua competência técnica, o respeito pela lei e pelo bem colectivo, o rigor pessoal e institucional… Para outros ainda, o que releva é a ética de quem presta serviço, o respeito por regras e valores: integridade, neutralidade, justiça, imparcialidade, lealdade, cortesia… Outros, porém, alvitram que, sendo a sociedade actual flexível e aberta, não pode continuar a ter uma postura maniqueísta, culpando a Administração Pública por tudo que de errado acontece, pois que também o cidadão tem responsabilidades: tudo se resume à consciencialização dos direitos e deveres de cidadania, quer por parte dos funcionários, quer por parte dos utentes. Finalmente há quem considere que a questão é bem simples e se resolve com melhor desempenho e menos despesa: corta-se nas despesas com pessoal e reduz-se os efectivos, mas exige-se mais e melhor resposta de quem permanece no activo…

Sabemos que também as deliberações governamentais consideram urgente a diminuição da despesa pú-

blica, com medidas incidentes na revisão do regime de vínculos, sistema de carreiras e remunerações, regime de aposentação, sistema de avaliação de desempenho, controlo de novas admissões, regime de supranumerários… Mas a verdade é que a contenção da despesa não resolve os senãos que são apontados à Administração Pública: burocracia dos procedimentos e circuitos, estrutura centralista e pesada, actuação morosa e desarticulada.

Quando pensamos nas estruturas e práticas da Administração Pública, acodem-nos à ideia carências que poderiam, muitas delas, ser obviadas com o envolvimento activo de todos os níveis e áreas da administração: carências de clareza de propósitos, de coordenação esclarecida, de actuação integrada e concertada, de gestão por objectivos, de estruturas orgânicas horizontais, de parcerias entre serviços, de estabilidade nos cargos de chefia, de continuidade dos projectos… Porém, quando pensamos nos procedimentos e circuitos, imediatamente nos lembramos de que aos profissionais da Administração Pública só é permitido fazer o que a lei determina. E disto é exemplo o Código do Procedimento Administrativo que, ao regular os actos e formalidades administrativas, longe de agilizar os processos de negócio, condiciona a celeridade da resposta dos dirigentes e das equipas, resultando frequentemente numa resposta de modelo confuso e vagaroso. E esta realidade não só refreia o compromisso social e de assunção de responsabilidades que a Administração Pública quer ter para com o cidadão, como também converge para accionar o bisturi da opinião pública, para quem o esforço e empenho dos serviços e dos profissionais não relevam, mas sim a qualidade da resposta às solicitações.

Reduzir a despesa da Administração Pública pode ser receita para a insuficiência de resultados positivos, mas não é panaceia: não motiva para um melhor desempenho e não premeia o mérito de quem, em cada dia, se esforça por prestar serviço público o melhor que sabe e o melhor que as estruturas e práticas da Administração Pública lhe permitem fazer...

A imagem da Administração Pública e a motivação dos seus trabalhadores

A cidadania é um primado das sociedades modernas. Daí que o conceito de missão de serviço público tenha vindo a ser valorizado na Administração Pública que, não obstante o preconceito generalizado contra si, se empenha em ofertar uma vasta malha reticular de informações e serviços para todos e cada um. Falamos de boas práticas, levadas a efeito por equipas anónimas, motivadas e responsáveis, e que estão orientadas para as necessidades dos cidadãos e das organizações, pese embora a constatação de que nem sempre, por parte dos destinatários finais, a utilização é a mais idónea… Infelizmente estas boas práticas continuam a não ter a divulgação que merecem: o sector público ainda não adoptou uma política de comunicação que partilhe conhecimento e saber com a comunidade… Uma política que mudaria mentalidades e comportamentos, e melhoraria a imagem da Administração Pública, aumentando simultaneamente a sua responsabilidade social…

Porém, enquanto não se torna prática corrente premiar e divulgar as boas práticas existentes, as questões da produtividade têm vindo a ser, a par da despesa pública, especialmente focadas na reforma em curso da Administração Pública. E é justamente aqui que não podemos

deixar de constatar a progressiva desmotivação daqueles a quem se exige mais e melhor resposta às solicitações do cidadão. Causas? Múltiplas. Uma causa: a progressiva privação de regalias, suportada não por todos os trabalhadores mas por alguns, como seja a desvalorização das carreiras e das remunerações. Outra causa: o SIADAP, um sistema de avaliação do desempenho que compara objectivos e resultados mas que impõe quotas que rateiam o reconhecimento do mérito e não premeiam todos os trabalhadores efectivamente muito bons. Outra causa ainda: os rótulos de acomodação e actuação ineficiente, que a opinião pública constantemente coloca a quem presta serviço público, e que depreciam as tarefas administrativas e desincentivam quem tem espírito de trabalho e não de emprego. Outra causa mais: a qualificação dos profissionais, que se pretende adequada e para todos mas que, como a verba menos prioritária é sempre a da formação, acaba por decorrer com escassas iniciativas à medida…

Algo apraz registar na Administração Pública: mau grado a perda de incentivos, não obstante a estrutura centralista e pesada e as práticas burocráticas, mau grado a certeza de que muitos dinheiros públicos fluem para destinos que não as remunerações e regalias dos seus trabalhadores – nos serviços públicos há espírito de missão de bem servir, há defesa do interesse comum. E esta nova ética é valorada na Carta Ética da Administração Pública.

A Carta Ética para a Administração Pública

A ética está relacionada com o ser humano porque baliza a conduta que esperamos dos outros e que os outros esperam de nós. E porque o sector público se encontra ao serviço da comunidade e de cada cidadão, quem trabalha na Administração Pública obedece a códigos de conduta que privilegiam o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo, e que são elencados nos 10 Princípios de Actuação da Carta de Ética da Administração Pública.

CARTA DE ÉTICA
Dez princípios éticos da Administração Pública

PRINCÍPIOS DE ACTUAÇÃO

PRINCÍPIO DO SERVIÇO PÚBLICO
Os funcionários encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo.

PRINCÍPIO DA LEGALIDADE
Os funcionários actuam em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito.

PRINCÍPIO DA JUSTIÇA E IMPARCIALIDADE
Os funcionários, no exercício da sua actividade, devem tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos, actuando segundo rigorosos princípios de neutralidade.

PRINCIPIO DA IGUALDADE
Os funcionários não podem beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social.

PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE
Os funcionários, no exercício da sua actividade, só podem exigir aos cidadãos o indispensável à realização da actividade administrativa.

PRINCÍPIO DA COLABORAÇÃO E BOA FÉ
Os funcionários, no exercício da sua actividade, devem colaborar com os cidadãos, segundo o princípio da boa fé, tendo em vista a realização do interesse da comunidade e fomentar a sua participação na realização da actividade administrativa.

PRINCÍPIO DA INFORMAÇÃO E QUALIDADE
Os funcionários devem prestar informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, cortês e rápida.

PRINCÍPIO DA LEALDADE
Os funcionários, no exercício da sua actividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante.

PRINCÍPIO DA INTEGRIDADE
Os funcionários regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter.

PRINCÍPIO DA COMPETÊNCIA E RESPONSABILIDADE
Os funcionários agem de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional.

Os princípios de actuação atrás enunciados não constituem novidade para quem, na Administração Pública, tem espírito de trabalho e não de emprego. De facto, no sector público como no privado, há gente que põe a imagem própria e a imagem institucional à frente – em actos, decisões e resultados. E isto acontece porque embora esteja em desagregação a forma como a vida é entendida e como o mundo é percepcionado, há valores que garantem dignidade à pessoa humana, como os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Desvalorizar o trabalho dos que trabalham na Administração Pública é desvalorizar o que deles é esperado…

Ninguém contesta que é necessária a reforma administrativa: trata-se de prestar mais e melhor serviço público. Porém, dificilmente os resultados serão satisfatórios enquanto não houver modernização das actividades funcionais e de decisão. Enquanto não houver qualificação dos profissionais. Enquanto não houver alteração dos mecanismos de motivar, avaliar e recompensar o mérito e a produtividade. E enquanto o papel e o empenho dos serviços e dos trabalhadores não forem reconhecidos. Esta é uma nova postura a ser assumida pelas gerações e pelos governos…

BREVES

PRÉMIO IGUALDADE É QUALIDADE

Realizou-se no passado dia 2 de Fevereiro de 2007, pelas 11h00, no Palácio da Foz, em Lisboa, a cerimónia relativa à 6.ª edição do Prémio Igualdade é Qualidade, que contou com a presença de Suas Excelências o Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o Secretário de Estado da Presidência do Conselho de Ministros e o Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional.

O Prémio Igualdade é Qualidade, promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, é uma distinção de prestígio concedida a empresas, cooperativas, associações e outras entidades sem fins lucrativos que desenvolvam políticas exemplares na área da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

Este Prémio tem como objectivo combater a discriminação e promover a igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, bem como a conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar.

A 1.ª edição do Prémio decorreu entre 1999 e 2000, ano em que a Ministra para a Igualdade integrou o elenco governativo, e desde então tem tido carácter anual, com excepção para a última edição, a 6.ª, que englobou os anos de 2005 e 2006. Ao longo das 6 edições foram distinguidas 32 entidades.

A maioria das empresas e entidades candidatas estão sedeadas nos grandes centros urbanos de Lisboa e Porto, estando o interior, Norte, Centro e Sul do País, bem como as Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, sub-representadas.

Relativamente ao sector de actividade (CAE) desenvolvido pelas candidatas, são os mais variados. Com efeito, há empresas de metalomecânica, de prestação de serviços, de distribuição de livros, de actividade bancária, de comércio e indústria de veículos e serviços de publicidade, entre outros.

Tendo em conta que a acção concreta do prémio centra-se, por um lado, no reconhecimento do trabalho já desenvolvido pelas organizações e, por outro, na divulgação de medidas exemplares de forma a promover a reprodução nas outras organizações, a CITE publicou um livro intitulado *Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família – Experiências do Prémio Igualdade é Qualidade*, da autoria da Professora Dra. Maria das Dores Guerreiro e da Dra. Inês Pereira, que têm feito parte da equipa técnica de avaliação, onde relatam boas práticas de empresas distinguidas no âmbito deste Prémio, nomeadamente a Friedrich Grohe, IBM, Texto Editora, Nestlé Portugal e Montepio Geral, entre outras organizações.

Nesta edição foram distinguidas as seguintes candidatas:

Na categoria de Prémio
Xerox Portugal – Equipamentos de Escritório, Lda.
Espaço T – Associação para Apoio à Integração Social e Comunitária.

Na categoria de menção honrosa
Companhia Portuguesa de Hipermercados, SA.
Somague Engenharia, SA.
AXA Seguros de Portugal, SA.

Brevemente será anunciado o prazo para entrega de candidaturas à 7.ª edição do Prémio Igualdade é Qualidade, convidando-se desde já as empresas e organizações a participarem nesta interessante iniciativa.

Para mais informações
CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
Av. da República, n.º 44 – 2.º e 5.º
1069-033 Lisboa
Tel.: 217 803 700
Fax: 217 960 332
E-mail: cite@cite.gov.pt

Livros a ler

AS REGRAS DE MARTHA

A lendária mulher de negócios Martha Stewart fornece, neste livro, estratégias provadas e conselhos práticos para encorajar qualquer pessoa a perseguir o seu sonho de negócio porque, tal como ela mesma afirma," quando o trabalho tem como base a paixão, nem parece trabalho".

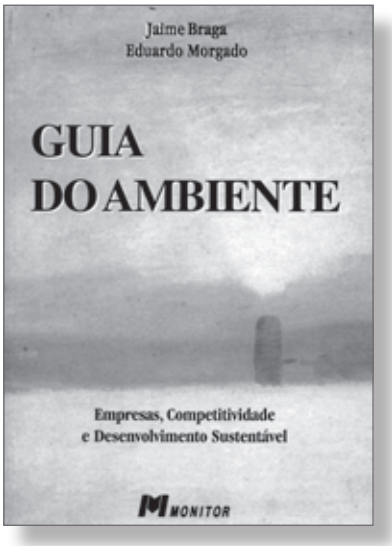
Recordando as suas próprias experiências, Martha fornece ao leitor 10 regras essenciais para o sucesso nos negócios. Um livro interessante não só para empresários ou qualquer pessoa que tenha uma ideia de negócio excelente mesmo à espera de ser desenvolvida, mas também para funcionários e directores de empresas que queiram aplicar a abordagem cheia de energia da autora.

Título:
As Regras de Martha
Autora:
Martha Stewart
Editora:
Plátano Editora
N.º de páginas: 199

À venda nas livrarias

GUIA DO AMBIENTE – EMPRESAS, COMPETITIVIDADE E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Título:
Guia do Ambiente
Autor:
Jaime Braga
e Eduardo Morgado
Editora:
Monitor –
Projectos e Edições, Lda
Colecção:
Investimentos
e Organização
N.º de páginas: 279



À venda nas livrarias

Este guia é uma edição revista e ampliada do enorme êxito obtido pela versão anterior e destina-se a proporcionar um melhor conhecimento, capacidade acrescida de interpretação e aplicação da legislação comunitária e portuguesa, essenciais ao funcionamento das empresas, sua competitividade e desenvolvimento sustentável.

A obra aborda os seguintes temas:

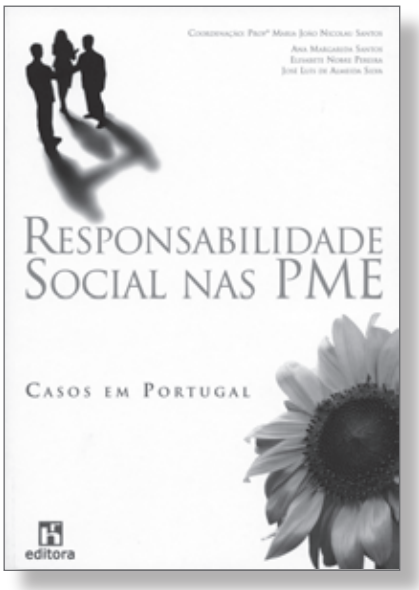
– O Novo Contexto Normativo Europeu – a nova abordagem legislativa na União Europeia, realidades e perspectivas futuras.

– Desenvolvimento Sustentável – as três dimensões da sustentabilidade: económica, social e ambiental.

– O Enquadramento de Temas na Especialidade – a análise dos temas na especialidade é realizada com recurso a palavras-chave, casos tipo e hierarquias de opção, tendo em consideração o conjunto normativo relevante destinado às seguintes situações de aplicação sectorial específica: resíduos, embalagens, emissões atmosféricas, água, ruído, energia, acidentes graves, licenciamento industrial, sistemas de gestão e auditoria, rótulo ecológico.

– A Forma de Encarar os Problemas – é exposta uma metodologia de trabalho que proporciona às empresas um guia de acção.

Título:
Responsabilidade Social nas PME – Casos em Portugal
Autores:
Maria João Santos (Coordenadora), Ana Margarida Santos, Elisabete Nobre Pereira e José Luís de Almeida
Editora:
RH Editora, Lda.
N.º de páginas: 287



À venda nas livrarias

RESPONSABILIDADE SOCIAL NAS PME – CASOS EM PORTUGAL

Este estudo teve como ponto de partida a seguinte questão: "Como dinamizar as práticas de responsabilidade social no universo das PME?»

A resposta foi o princípio orientador do estudo realizado e cujos resultados se apresentam neste livro.

Nesta perspectiva, o livro centra-se na especificidade da responsabilidade social nas PME e o modo como se envolvem num movimento de cidadania e de espírito empresarial responsável. Assim, o livro tem como objectivos:

– Diagnosticar práticas de responsabilidade social que as PME portuguesas desenvolvem.
– Difundir um conjunto de práticas de responsabilidade social nas PME portuguesas.
– Identificar redes/parcerias orientadas para a responsabilidade social.

Este estudo procura dar contribuições para a identificação das dinâmicas que subjazem à adopção das práticas de responsabilidade social (RS) e fornecer exemplos concretos que possam contribuir para estimular práticas nas PME na óptica de uma responsabilidade social sustentável.

OPTIMIZAR A EXPERIÊNCIA DO CLIENTE

Experiência do Cliente ou *Customer Experience*, é a qualidade de cada experiência de contacto de um cliente com uma empresa e é actualmente o grande foco de atenção das mais bem sucedidas empresas mundiais, que já compreenderam como pode ser usada como uma arma competitiva e como forma de reduzir custos.

Muitos livros de gestão concentraram-se nas novas empresas e em como se tornarem bem sucedidas. Este livro baseia-se na realidade em que a maior parte dos gestores se encontra diariamente – trabalho em empresas estabelecidas há muito tempo e com culturas, processos e métodos já bem arreigados – e explica como se pode mudar uma organização já existente de forma a optimizar as experiências dos clientes.

À venda nas livrarias

Título:
Optimizar a Experiência do Cliente
Autores:
Colin Shaw e John Ivens
Editora:
Publicações Europa-América
Colecção:
Práticas de Gestão
N.º de páginas: 272

EUROFLASH

Aquecimento Global Penaliza Bacia do Mediterrâneo

A bacia mediterrânica e as regiões alpinas serão, no continente europeu, as zonas mais afectadas pelas alterações climáticas. Esta é uma das principais conclusões extraídas de um estudo realizado por 16 institutos de investigação europeus, que prevê que 14 a 38% da população da bacia do Mediterrâneo viverá em zonas fortemente afectadas pela falta de água. As consequências do aquecimento global, adianta aquele estudo, deverão traduzir-se em secas, incêndios florestais, deslocação para norte de variedades tradicionais de árvores e perda significativa de terrenos agrícolas.

União Europeia Quer Planos Contra Inundações

O Parlamento Europeu acaba de aprovar uma nova directiva sobre gestão e avaliação de inundações na União Europeia. O texto agora aprovado solicita aos Estados-membros a elaboração de uma cartografia das zonas de risco e respectivos planos de gestão. A directiva, que deverá ser transposta pelos Estados-membros para a legislação nacional até 2009, obriga os países comunitários a concluírem a avaliação preliminar dos riscos de inundações até 2011. O texto exige também os Estados-membros que coordenem as bacias hidrográficas comuns, estando em causa, relativamente a Portugal, cinco rios internacionais: Tejo, Douro, Guadiana, Lima e Minho.

Projecto Avalia Qualidade de Vida em Diversas Cidades Europeias

Várias cidades de média dimensão, cuja população oscila entre 50 e 250 mil habitantes, de oito países europeus encontram-se a participar num observatório que pretende avaliar a qualidade de vida que oferecem. Neste projecto de cooperação estão envolvidas as cidades de Évora, Speyer (Alemanha), Roskilde (Dinamarca), Linkoping (Suécia), Ravena (Itália), Lamia (Grécia), Joensuu (Finlândia) e Tonsberg (Noruega).

Maioria Apoia Proibição de Fumar em Espaços Públicos Fechados

Oito em cada dez portugueses apoiam a proibição de fumar em espaços públicos fechados e uma significativa maioria defende a sua interdição também em bares e restaurantes, revela um estudo realizado pela Comissão Europeia. A proibição de fumar em bares e restaurantes obteve em Portugal 81% de respostas favoráveis por parte dos inquiridos, contra 77% registados, em média, na União Europeia.

Novas Regras nos Apoios Estatais à Agricultura

A Comissão Europeia pretende aumentar para o dobro o montante máximo permitido aos apoios estatais de reduzida dimensão (ajudas "de minimis") no sector da agricultura, dos actuais três mil euros para seis mil euros por beneficiário.

O projecto de regulamento adoptado pelo executivo comunitário propõe também a duplicação do limite máximo por Estado-membro, dos actuais 0,3 para 0,6% do valor da produção agrícola.

Lisboa Recebe Camião Europeu da Diversidade

O camião europeu da diversidade iniciou em Estrasburgo um extenso percurso, de mais de 18 mil quilómetros, que o vai levar a 19 países europeus, sendo esperado em Lisboa no dia 13 de Julho, cidade a que regressa de novo em Novembro para promover a diversidade e a igualdade de oportunidades na Europa.

NUNO GAMA DE OLIVEIRA PINTO — Professor e Investigador Universitário (Ph. D.);
Perito e Consultor Sénior da Comissão Europeia (UNIV-AB/DG Relações Externas)

Descubra a outra forma de ler a DIRIGIR

Visite-nos no site:

www.iefp.pt

pauloburchinho © 2004 / www.pauloburchinho.com