

BALANÇO SOCIAL: UMA RESPOSTA VÁLIDA DE PARTICIPAÇÃO COMPROMETIDA COM A SOCIEDADE DE PERTENCIMENTO

*Wallace de S.Vieira

APRESENTAÇÃO

Desde o início do século XX, registram-se manifestações a favor do balanço social. Contudo, foi somente a partir dos anos 60 nos Estados Unidos da América e no início da década de 70 na Europa - particularmente na França, Alemanha e Inglaterra – que a sociedade iniciou uma cobrança para maior responsabilidade social das empresas e consolidou-se a própria necessidade de divulgação dos chamados balanços ou relatórios sociais.

A idéia de responsabilidade social das empresas popularizou-se, nos anos 70, na Europa. E foi a partir desta idéia que, em 1971, a companhia alemã STEAG produziu uma espécie de relatório social, um balanço de suas atividades sociais. Porém o que pode ser classificado como um marco na história dos balanços sociais, propriamente dito, aconteceu na França em 72: foi o ano em que a empresa SINGER fez, o assim chamado, primeiro Balanço Social da história das empresas.

Na França, várias experiências consolidaram a necessidade de uma avaliação mais sistemática, por parte das empresas, no âmbito social. Até que em 12 de julho de 1977, foi aprovada a Lei 77/769, que tornava obrigatória a realização de Balanços Sociais periódicos para todas as empresas com mais de 700 funcionários. Este número caiu posteriormente para 300 funcionários.

No Brasil, os ventos desta mudança de mentalidade empresarial já podem ser notados na “Carta de Princípios do Dirigente Cristão de Empresas”, desde a sua publicação, em 1965, pela Associação de Dirigentes Cristãos de Empresas do Brasil (ADCE Brasil). Na década de 80, a Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial e Social (FIDES) chegou a elaborar um modelo. Porém, só a partir do início dos anos 90 é que algumas empresas – muito poucas – passaram a levar a sério esta questão e divulgar sistematicamente em balanços e relatórios sociais as ações realizadas em relação à comunidade, ao meio ambiente e ao seu próprio corpo de funcionários.

Desta forma, o Balanço Social da Nitrofertil, empresa estatal situada na Bahia, que foi realizado em 1984, é considerado o primeiro documento do gênero, que carrega o nome de Balanço Social. No mesmo período, estava sendo realizado o Balanço Social do Sistema Telebrás, publicado em meados da década de 80. O do Banespa, realizado em 1992, compõe a lista das empresas precursoras em Balanço Social no Brasil.

Louve-se, por fim, o excelente documento que o IPEA traz à luz agora – Pesquisa Ação Social das Empresas – um retrato mais completo da atuação social do setor privado na Região Sudeste.

INTRODUÇÃO

Algumas iniciativas de se lançar a idéia e a prática da realização do balanço social e de estímulo à responsabilidade social das empresas vêm acontecendo nos últimos anos. Porém, mais do que nunca, precisam continuar, ser ampliadas e incentivadas. Desta forma, instituições como FIDES, ADCE, SENAC, ETHOS e, principalmente, o IBASE, vêm colocando em foco este tema, por acreditar que a parceria entre empresas, governo e sociedade é fundamental para reduzir a pobreza e a injustiça social, promovendo um maior progresso e desenvolvimento social e humano. Contudo, muito ainda precisa ser estudado, pesquisado e realizado na prática para que esta idéia possa, de fato, gerar frutos concretos para toda sociedade.

Mas o que fazem as empresas privadas pelo social? 10.0pt; font-family:Arial;color:navy">Essa é uma preocupação recente que vem ganhando força tanto no cenário internacional como no cenário nacional.

Mas por que esse interesse em desvendar a participação do setor produtivo na realização de ações

sociais?.

No Brasil, como em toda parte, cresce o entendimento de que uma política de desenvolvimento social está a exigir a participação de novos atores. O Estado, sem dúvida, deve ser o principal protagonista, contudo, não possui condições nem para elaborar sozinho essa política, nem para implementá-la. Assim, face às limitações da ação estatal e a natureza do fenômeno da exclusão social, somente com uma ampla mobilização da sociedade será possível reunir recursos suficientes para enfrentar o problema. Trata-se, portanto, de buscar parceiros fora do Estado, isto é, na sociedade ou, mais especificamente, nas empresas e no terceiro setor.

Nos últimos anos, tem sido observado que as empresas privadas e as organizações do terceiro setor vêm mobilizando um volume cada vez maior de recursos destinados a iniciativas sociais. Tal multiplicidade de iniciativas privadas com sentido público é um fenômeno relativamente recente. O protagonismo dos cidadãos e de suas organizações rompe a dicotomia entre público e privado, no qual o público era sinônimo de estatal, e o privado, de empresarial. A atuação das empresas em atividades sociais e a expansão do terceiro setor dão origem a uma esfera pública não estatal.

CONCEITO

Entende-se por responsabilidade social das empresas o exercício pleno da forma superior do capitalismo: respeito ao consumidor, ao trabalhador, ao fornecedor, ao distribuidor, ao investidor, à comunidade, ao meio ambiente, aos encargos fiscais e aos programas sociais. Combinação refertilizadora do segundo setor (recursos privados para fins privados) com o terceiro setor (recursos privados para fins públicos).

O conceito utilizado para definir a ação social empresarial considera qualquer atividade que as empresas realizam para atender às comunidades, nas ações de assistência social, alimentação, saúde, educação, meio ambiente e desenvolvimento comunitário dentre outras. Essas atividades abrangem desde pequenas doações eventuais a pessoas ou instituições de grandes projetos mais estruturados, podendo, inclusive, estender-se aos empregados das empresas e a seus familiares. No entanto, são excluídas do conceito de ação social as atividades exercidas por obrigação legal como, por exemplo, o cumprimento de normas ambientalistas em razão de licenciamento ambiental, as contribuições compulsórias ao SENAI, SENAC, SEBRAE, SESI, SESC e SENAR e o atendimento obrigatório aos empregados como o vale-transporte, o salário-família, etc.

O conceito de responsabilidade social por parte das empresas é bastante difundido na maioria dos países desenvolvidos. No Brasil, a preocupação dos empresários em contribuir para o bem-estar da sociedade é relativamente nova. No entanto, já se observa um movimento cada vez maior das empresas no sentido de arcar com responsabilidades em relação a seus funcionários, clientes, fornecedores, acionistas, a comunidade onde atuam e, é claro, ao meio ambiente.

OBJETIVO

O objetivo principal de quem atua nesta área deve ser, obviamente, a diminuição da pobreza e das injustiças sociais, através da construção de uma cidadania empresarial. Ou seja, desenvolver uma sólida e profunda responsabilidade social nos empresários e nas empresas na busca por um maior, melhor e mais justo desenvolvimento humano, social e ambiental.

À sua vez, objetiva-se aproximar as normas contábeis brasileiras daquilo que hoje é o melhor padrão internacional. Isso dentro de um cenário de globalização, facilitando o entendimento do balanço de uma empresa brasileira por qualquer investidor internacional.

A ampliação do número de empresas que publiquem seu balanço social deve ser o grande objetivo deste momento e, por isso, é preciso somar esforços; esta decisão passa para a esfera da vontade política e do nível de compromisso que cada empresa tem com a sociedade.

Não existe, pois, melhor instrumento para divulgar ao público o que sua empresa vem fazendo na área

social do que o Balanço Social. Através dele fornecedores, investidores e consumidores têm uma radiografia de como a empresa encara suas responsabilidades públicas, podendo inclusive, pesar muito na hora de decidir-se entre uma ou outra empresa.

FUNÇÃO

A função principal do Balanço Social da empresa é tornar público a responsabilidade social da empresa. Isto faz parte do processo de por as cartas na mesa e mostrar com transparência para o público em geral, para os consumidores, para os economistas e investidores o que a empresa está fazendo na área social. Assim, para além das poucas linhas que algumas empresas dedicam nos seus balanços patrimoniais e dos luxuosos modelos próprios de balanço social que estão surgindo, é necessário um modelo único – simples e objetivo, à semelhança daquele proposto pelo IBASE e inserido neste documento, em capítulo próprio..

Este modelo vai servir para avaliar o próprio desempenho da empresa na área social ao longo dos anos, e também para comparar uma empresa com outra. Empresa que cumpre seu papel social atrai mais consumidores e está investindo na sociedade e no seu próprio futuro. E mais ainda, tem o direito, antes do dever, de dar publicidade as suas ações. Porém, esta propaganda será cada vez mais honesta e verdadeira, na justa medida em que utilizar parâmetros iguais e permitir comparações por parte dos consumidores, investidores e da sociedade em geral.

BALANÇO SOCIAL E GLOBALIZAÇÃO

A modernidade já é, sobretudo, compulsória. Temos cada vez mais uma sociedade planetária com interesses comuns. Até bem pouco tempo os capitalistas brasileiros pouca importância davam à questão da educação, da saúde e de outros benefícios sociais. Cada vez mais eles vêem que precisam contribuir para a solução desses problemas, diante da necessidade de operar com níveis otimizados de relação social, porque, com a abertura da economia à concorrência internacional, a produção brasileira precisa ser competitiva; ao reverso, sobreviverá a desindustrialização.

De outra parte, é importante considerar que, como oitava economia do mundo, o país poderia ficar mais próximo dos países de mais alto desenvolvimento humano, mas perde posições no ranking à medida que parte significativa de sua população está à margem da adoção e uso de tecnologias internacionais existentes na esfera da produção e do consumo e graças também aos baixos índices sociais apontados pelo PNUD (Índice de Desenvolvimento Humano 2000).

Destaque-se que a qualidade dos recursos humanos é o maior patrimônio de uma nação, e também da empresa, tendo em vista que tanto a cidadania quanto a competitividade dela dependem sobremaneira, desde a capacidade inventiva tecnológica de ponta até a habilidade do trabalhador de aprender a aprender e saber pensar.

O desenvolvimento humano põe-se como repto não somente o confronto com a pobreza material mas, principalmente com a pobreza política, definida esta “como resultado da condição subalterna de objeto de manipulação das elites econômica e política” (Pedro Demo. “O Futuro do Trabalhador do Futuro”. OIT)

A solução dessa forma de violência depende fundamentalmente do crescimento econômico e da evolução favorável da cidadania, coisas de longo prazo, sobretudo no segundo caso.

A aproximação e aliança entre os setores público e privado têm contribuído decisivamente para a solução deste difícil problema.

O Balanço Social é importante não só pela sua transparência cívica, como também por possibilitar que as empresas se auto-disciplinem para que possam colher sinergias, um dos aspectos mais delicado e diferenciado do processo de globalização.

BALANÇO SOCIAL, CIDADANIA E ÉTICA

A CEPAL reconhece que cidadania é, ao lado da transformação produtiva, uma das colunas mestras do desenvolvimento, ou seja, o desenvolvimento humano sustentado está plantado sobre dois pólos essenciais: cidadania e competitividade, mediadas pela educação de qualidade. Disso depreende-se a percepção cada vez mais clara da importância da cidadania para o desenvolvimento, principalmente como barreira diante das ditas “leis de mercado”.

A cidadania está dando o primeiro passo para que haja uma mudança de mentalidade, cobrando um comportamento mais ético de todos os setores da sociedade. O investimento social deve ser posto pela cidadania como um investimento necessário para a própria sobrevivência do empresariado. Ele precisa ver que vai ganhar se mudar sua mentalidade e perder se não o fizer.

Não podemos esperar um altruísmo dos empresários, mas sim criar um ambiente no qual ele seja impelido a se comprometer com a busca de melhores condições de vida para todos. Com o fim do sonho socialista, a cobrança de um comportamento ético, voltado para o social, por parte do empresário se torna fundamental. Isso exige uma mudança cultural no país, o que só ocorre com o tempo. O processo de conscientização política, como temos visto, é um movimento muito lento.

O momento é de um pacto ético entre as empresas e sociedade civil. Juntas poderão tomar iniciativas, aliar capacidades, fazer propostas e produzir uma força motriz da sociedade. Esta ação conjunta é capaz de gestar políticas públicas que criem um ambiente favorável para a democracia e a economia da coesão social e da sustentabilidade – um pacto da cidadania por um desenvolvimento cidadão.

Por que o Balanço Social pode ser o instrumento de construção e de demonstração de tal compromisso? Porque revela uma estratégia de reconhecimento da empresa que sua eficiência econômico-mercantil por si só não produz cidadania na sociedade. O Balanço Social mostra que a empresa qualifica a sua ação de mercado através de um engajamento com parceiros civis e governamentais, construindo cidadania nos grupos e comunidades em que mais diretamente intervém.

Cabe a cada qual contribuir para radicalizar a cidadania entre nós, como condição de desenvolvimento sustentado das empresas, da sociedade civil e do Estado.

Algumas convicções se transformam em conquistas concretas que estão mudando a realidade social brasileira. A responsabilidade das empresas públicas e privadas com o bem-estar da comunidade é uma delas. Este é o princípio da empresa-cidadã, ou seja, aquela que é comprometida com a qualidade de vida da sociedade e que, através de seu Balanço Social, apresenta os seus investimentos nos mais diversos projetos sócio culturais.

A experiência internacional mostra que a consciência social do empresariado é também um diferencial competitivo.

Como empreendimento humano as empresas se concretizam à medida que sustentam de fato a economia e, através dela, interagem com as organizações da sociedade civil e com a estrutura de poder. Ser eficiente do ponto de vista econômico é uma condição indispensável para a existência de qualquer empresa, mas insuficiente para explicar sua lógica organizativa e funcional e avaliar o seu papel insubstituível na sociedade moderna. Os mercados e as empresas sempre dependem da cultura, das utopias, da ética, da disputa de poder e das formas de participação social. A seu modo, também determinam o quanto a humanidade penetra em todos os poros da sociedade e quantos podem partilhar o seu desenvolvimento.

Admitam ou não, as empresas são co-responsáveis pela sociedade partida que temos, de cidadãos e não-cidadãos, do condomínio fechado protegido por milícias privadas e da favela situada sob o jugo dos traficantes. De algum modo, uma sociedade de cidadania restringida para todos. A não sustentabilidade das empresas é a expressão econômica da não-sustentabilidade da sociedade assim constituída. A exclusão social é antes de tudo a exclusão do direito a uma renda monetária. A lógica de inclusão de alguns ao preço da exclusão de muitos tem que ser rompida.

Esta tarefa estratégica só poderá ser completa se as empresas fizerem a sua parte. Empresas vitoriosas

(Gessy Lever, Dow Química, Star Media, C&A, entre outras) são exemplos de empresas que têm em comum a responsabilidade social, uma série de valores e conceitos éticos aplicados na sua relação com os colaboradores, clientes, fornecedores e comunidade. É uma postura que traz impactos importantes na imagem, valorização e negócios das empresas, apesar de nem todas elas se sentirem confortáveis em contabilizar os resultados em cifras ou em pontos na preferência dos consumidores.

Seguem-se declarações prestadas à imprensa especializada pelos diretores de mencionadas empresas e corroborações desse entendimento:

“Os consumidores preferem produtos de empresas que têm responsabilidade social. Há um retorno positivo para os negócios, o que é legítimo, pois estamos oferecendo ao nosso cliente o que ele espera”. (Unilever Gessy Lever).

“Para companhias como a Gessy e que pensam no longo prazo não existe outra alternativa: o acesso à informação torna os clientes mais seletivos e a atração de novos talentos cada vez mais depende dessa filosofia; eles sempre nos perguntam quais são os programas sociais da empresa”

“Atualmente já não é mais possível separar a área de negócios e a responsabilidade social de uma empresa”. (Dow Química)

“A reputação de uma empresa e o valor de suas ações no mercado andam lado a lado”(Dow Química)

“Uma pesquisa feita pela própria Dow Química indicou que cerca de 70% do valor de mercado de uma empresa dá-se pelos seus resultados financeiros. Os 30% restantes dependem da percepção que a companhia tem no mercado em itens como capacidade, liderança, responsabilidade social, capacidade de crescimento e qualidade de produto”.

“A tendência do mercado é optar pelas empresas éticas – quem não tem essa filosofia está fora”. (Instituto C&A)

“Cerca de 17% dos funcionários da rede no Brasil realizam trabalhos voluntários; é uma forma de capacitação e desenvolvimento”. (Instituto C&A)

“A atuação da Star Media nessa área faz parte da missão da empresa: isso é tão importante quanto fazer negócios” (Fundação Star Media)

“A opção pelo caminho da responsabilidade social traz inegáveis benefícios na percepção do mercado”. (ABAMEC)

“Empresas que adotam essa mentalidade normalmente são mais abertas na sua gestão”. (ABAMEC)

“A preocupação social e ética já definem o destino dos investimentos; quanto mais transparência, maior é o índice de capitalização. O acionista não vai entrar numa empresa que polui, que trata mal os funcionários, que não divulga informações e que, além de tudo, não respeita o acionista.” (ANIMEC)

Por fim, a Price Waterhouse Cooper, acredita que a próxima safra de balanços sociais virá com dados mais detalhados sobre as atividades das empresas. Sua conclusão tem por base o aumento nas solicitações de auditoria que tem recebido.

BALANÇO SOCIAL E LUCRO

Associado ao Balanço Social emerge a figura do lucro que, dependendo de cada cultura, seu conceito oscila de vilão a herói.

“O empresariado brasileiro enfrenta um processo de culpabilidade por parte da sociedade, que acaba por vê-lo como responsável por todas as suas agruras. Por que isso? É um problema cultural. A cultura latina

e católica não vê com bons olhos o lucro. A interpretação favorável da pessoa que busca ganhar dinheiro com sua atividade produtiva é algo muito mais ligado à maneira protestante de ver as coisas. Um exemplo disso é o fato de que há mais intervenções estatais nos países latinos do que nos anglo-saxões. É uma mentalidade do tempo em que se imaginava que as Coroas podiam criar recursos do nada, porque as pessoas que podiam se manifestar viviam de benefícios concedidos”. (Mário Henrique Simonsen, O Empresário é o Espelho da Sociedade).

Aditamos, ao pensamento de Simonsen, a contribuição do também ilustre economista, Roberto Campos, na obra citada:

“Entre as diversas idéias equivocadas encontra-se o preconceito que a nossa cultura carrega com relação ao próprio empresário. As manifestações mais rudimentares desse problema cultural podem ser detectadas nas raízes da palavra lucro. Lucro tem a mesma raiz de lúdrico, lúdico e logro. No idioma anglo-saxão, apesar de ser utilizada curiosamente uma palavra latina – profit – que vem de proficere, seu significado é “ser eficiente”. A associação à idéia de logro é uma tradição do mercantilismo ibérico. Em francês, a coisa já é melhor, lucro é benefice. Não há idéia de logro. Podemos começar as transformações pela semântica: em vez de lucros, deveríamos falar em benefícios”.

Ao redefinir a função empresarial, a sociedade deve também rever o conceito de lucro. O lucro é uma forma de acumulação que deve servir para a reprodução, o aperfeiçoamento e o crescimento da produção. O critério para determinar o tamanho do lucro deveria ser sempre aquele que permitisse o reinvestimento e que garantisse a própria produção. “Uma noção de lucro com caráter social não pode ser abstrata, tem de ser muito concreta”. (Herbert de Souza, obra citada).

BALANÇO SOCIAL E GARANTIA DE QUALIDADE

Com efeito, nos últimos anos tem aumentado consideravelmente a pressão da opinião pública sobre as organizações, com relação à responsabilidade social dessas últimas.

Como resultado de busca de novas formas de convivência, muitas organizações tiveram de proceder a modificações em pelo menos algumas de suas prioridades e até mesmo em seus objetivos, em função de políticas governamentais e pressão da opinião pública.

A busca de compatibilização entre os três níveis de objetivos – organizacional, individual e social – deve transparecer no bojo da política da empresa, tudo de conformidade com o novo conceito de responsabilidade social da empresa, segundo o qual é inerente à sua responsabilidade social a participação ativa na solução de problemas da sociedade onde ela está inserida e para muitos dos quais ela própria teve significado papel em sua criação.

Neste sentido, qualquer esforço de planejamento que não estiver apoiado num entendimento claro e objetivo dessas considerações, as quais permeiam todo o ambiente operacional da organização, provavelmente estará fadado ao fracasso.

Através de selo criado pelo IBASE, as empresas com esta preocupação social poderão mostrar, através de seus anúncios, embalagens de produtos, balanço social e campanhas publicitárias que investem em educação, saúde, cultura, meio ambiente, enfim, em tudo aquilo que é preciso preservar.

Onde este selo for encontrado existe uma empresa que já deu o primeiro passo para tornar-se uma empresa-cidadã, comprometida com a qualidade de vida de seus funcionários, da comunidade e da sociedade em geral, e de que publicou seu balanço social.

Por demais disso, a conscientização da sociedade brasileira para o “Fair Trade” – algo como comércio socialmente justo e ambientalmente correto – começa a se instalar no Brasil. Está sendo criado o selo “Viva Rio Fair Trade”, que vai avalizar a produção têxtil do Estado do Rio de Janeiro. Este setor, que também inclui as cooperativas de costureiras, as confecções em favelas, vai ganhar treinamento e crédito para se equipar e disputar o consumidor externo, através de um produto politicamente correto. A

iniciativa pode evitar que o setor desapareça vitimado pela globalização.

A política do “Fair-Trade” está na linha de oposição à modernização da economia dos países subdesenvolvidos e/ou em desenvolvimento, à custa da transferência para o seu território das indústrias sujas e poluentes.

Por sua vez a ISSO 9001 sozinha não é mais suficiente lá fora, porque as empresas querem saber como o produto é fabricado. A pressão por cláusulas sociais, por exemplo, já está presente nas negociações da produtora de calçados Grendene e da fábrica de móveis Famossul, exercidas principalmente pelos importadores norte-americanos, contra o emprego de mão-de-obra infantil ou mão-de-obra escrava.

Na tentativa de vincular questões sociais nos acordos comerciais internacionais numa próxima rodada global de negociações, a União Européia (EU) avança algumas propostas destinadas a dividir equitativamente os custos e benefícios da globalização

A EU defende uma aplicação efetiva dos novos princípios estabelecidos pela Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) para as companhias multinacionais, conforme acordo assinado em 27 de junho último pelos 29 países membros e pelos governos de Argentina, Brasil, Chile e Eslováquia. Trata-se de recomendações dirigidas às empresas internacionais, que elas adotam, em bases voluntárias, sobre normas fundamentais do trabalho e meio ambiente, corrupção, direitos humanos e proteção dos consumidores.

As multinacionais são aconselhadas, por exemplo, a garantir que suas filiais utilizem os mesmos princípios e apliquem os mesmos padrões que são usados no país de origem; e também devem se comprometer a não subornar a funcionários do governo.

Há, pois, uma saudável tendência do capitalismo contemporâneo de levar em conta, para afeito de qualificação econômica e perspectivas de investimento em qualquer âmbito regional, nacional ou continental, o chamado capital humano. A visão meramente contábil do desenvolvimento social de um país ou região peca por diversas limitações. Os números são, sem dúvida, referência importante, mas não definitiva. Nem sempre renda nominal reflete qualidade de vida e prosperidade. Alemães e japoneses apostaram nessa premissa quando, ao final da Segunda Guerra Mundial, jogaram todas as suas principais fichas em investimentos em educação. Garantindo o capital social, o capital propriamente dito vem inevitavelmente por gravitação. Fala-se agora, em plena expansão da globalização, em desenvolvimento local sustentado. E não há como promovê-lo, sem investimentos maciços no capital social, isto é, no ser humano.

Registre-se, por fim, um índice recém-introduzido na aferição da qualidade de vida do brasileiro, o índice de Desenvolvimento Humano (IDH) que leva em conta dados essenciais como meio ambiente, saneamento básico, saúde pública, escolas, transporte coletivo, segurança, etc. Se, em determinado lugar além de emprego e renda houver esses componentes presentes, tem-se então um bom IDH. Se houver apenas renda, sem emprego ou qualquer desses componentes básicos, então o IDH é precário. E se não houver nem uma coisa nem outra, então simplesmente não há IDH.

O mapeamento social do Brasil, para espelhar nossa efetiva realidade, precisa levar em consideração todos os elementos constantes do IDH.

Não basta proporcionar emprego e renda, muito embora, como é óbvio, se trate de quesitos básicos. Mas apenas eles não resolvem as demandas fundamentais do ser humano. É preciso investirem em saúde e educação. O nível de renda está diretamente relacionado com taxa de escolaridade, premissa indiscutível para mudar o quadro de concentração de renda do país.

Em tempos de globalização e neoliberalismo, convém não perder de vista uma equação simples: são os planos de governo que precisam adaptar-se ao ser humano e não o contrário, como ainda costuma acontecer. O IDH apenas reflete a maior ou menor obediência a essa regrinha clássica.

EMPRESÁRIO: MAIS HOMO SOCII MENOS HOMO ECONOMICUS

Aurélio Buarque de Holanda, o dicionarista, diz que empresários são “todos aqueles responsáveis pelo bom funcionamento de uma empresa”. Acrescenta que também “são empresários aqueles que se ocupam da vida profissional e dos interesses de pessoas que se distinguem por seu desempenho perante o público”. Para os franceses, empresário é o empreendedor, que constrói através da liderança de atividades laborais. A visão anglo-saxona, influenciada pelo calvinismo, contempla uma visão virtuosa do empresário com Deus. Já a Igreja Católica lhes reserva, no mínimo o purgatório. Na compreensão do trabalhador assalariado, empresário é aquele que explora os demais em benefício próprio. No imaginário da sociedade – pelo menos, na brasileira - o empresário, senão é culpado, é digno de desconfiança.

Não só no Brasil, como em toda a América Latina, a cultura empresarial desenvolveu-se com imensa dificuldade frente à predominância de uma tradição patrimonialista e mercantilista, oriunda de Portugal e Espanha, países que ficaram à margem da revolução do capitalismo industrial até muito recentemente.

E o que se espera do empresário? Para início de conversa, o empresário tem que perseguir o lucro. É certo, também, que o empresário só existe quando os outros querem, pois só se produz ou vende para alguém. Uma das funções do empresário é gerar emprego. Mas, necessariamente, o empresário tem que gerar renda. Por outro lado, quanto mais a sociedade prospera, mais o empresário tende a crescer. O empresário tem que zelar pelos seus funcionários, exercer plenamente o seu direito à cidadania e ser o motor de arranque do progresso. O empresário também é cultura, ambição, ambivalência e vocação. Em síntese, não é forçosamente bom, nem mau, podendo ser ambos, e contém todas as verdades ditas acima e muitas outras por dizer. O fato é que toda a comunidade que se forma pressupõe a existência do empresário. A versão é que em todo o agrupamento social é ele que leva vantagem. As duas premissas são incontestáveis, mas não são suficientes. Afinal, o empresar é mais do que um ato, mas um comportamento atávico, que está na raiz do sentido de ser da humanidade, ou seja, enquanto existir o sentimento gregário, certamente existirá o empresário.

Mas é rica a contribuição de Herbert de Souza, sobre o tema, nas palavras que se seguem, transcritas da obra citada.

"O empresário é alguém que tem de ser construído. Existem possibilidades de construirmos um empresário comprometido com uma sociedade democrática. Um empresário mobilizado a dar um sentido público para sua empresa." A empresa pode não ser uma propriedade privada e sim uma propriedade pública não estatal.

Isto se daria como?. Desde que os objetivos da empresa fossem sociais e desde que a gestão da empresa fosse democrática, com participação dos consumidores, dos diferentes tipos de usuários, dos profissionais, de instituições da sociedade civil. A melhor forma de dar um sentido social a uma empresa é produzir uma gestão democrática.

Toda grande empresa é, por definição, social. Ou é social ou é absolutamente anti-social e, portanto, algo a ser extirpado da sociedade. Uma empresa que não leva em conta as necessidades do país, que não leva em conta a crise econômica, que seja absolutamente indiferente à miséria e ao meio ambiente, não é uma empresa, é um tipo de câncer.

O empresário não pode ser visto isoladamente. Ele é parte da sociedade e reflete os valores dominantes.

A sociedade olha para as características do empresário atual e não vê que ele pode vir a ter outras características. Podemos ter empresários preocupados com a coletividade e altamente envolvidos nas atividades da sociedade.

Como a sociedade pode mudar o empresariado?. É preciso criar uma nova cultura, através de debates, com cobrança, com experiências de gestão participativa. O empresário é muito mais produto de uma cultura do que produtor. O importante é como a sociedade está organizada e para que lado ela puxa. Com um movimento desencadeado pela sociedade, pela base, para mudar o empresário, você muda mais do

que chegando lá por cima.”

É uma convocação da cidadania que vai implicar a mudança de perfil e do tipo de compromisso e de ação que o empresário tem hoje.

BALANÇO SOCIAL E DISTRIBUIÇÃO DE EMPREGO E DE RENDA

As reformas econômicas aplicadas no país lograram reduzir a inflação e, em muitos casos, puderam melhorar os índices econômicos, mas ainda não introduziram melhoras na distribuição de emprego e da renda.

A situação do emprego e do salário não vai melhorar enquanto o ritmo de crescimento da economia continuar moderado, como o registrado nos últimos períodos, ficando o crescimento do emprego inferior ao da população economicamente ativa.

O baixo crescimento congela os empregos e os salários. A desocupação quando é prolongada tende a consolidar bolsões de pobreza e de marginalização que afetam a homogeneidade social e se convertem em fatores de conflito social.

Outras vezes, a qualidade do emprego gerado é de baixa qualidade; crescem os postos assalariados instáveis, a quantidade de empregos inadequados e, conseqüentemente, os conhecidos problemas que se originam na imprevisibilidade da relação laboral e das conseqüentes oscilações de ganhos.

As conseqüências do nível de emprego se tornam mais dramáticas diante dos precários instrumentos de proteção ao trabalho e à seguridade social do trabalhador excluído do mercado de trabalho, mas sobretudo pelas novas exigências trabalhistas no bojo das inovações tecnológicas.

Combina-se, na mesma equação dois ingredientes perversos: baixos salários e uma produtividade muito aquém das economias internacionais, apesar de toda evolução impulsionada pela abertura comercial.

No passado, quando novas tecnologias substituíram trabalhadores em determinado setor, novos setores sempre surgiram para absorver trabalhadores demitidos. Hoje, todos os três setores tradicionais da economia-agricultura, indústria e serviços - estão vivenciando deslocamentos tecnológicos, ficando milhões de trabalhadores para filas do desemprego.

No mundo de hoje, as máquinas estão substituindo os trabalhadores em todos os países em desenvolvimento. A Terceira Revolução Industrial virá significar alguns poucos empregos de alta tecnologia para a nova elite de trabalhadores do conhecimento e crescente desemprego tecnológico permanente para milhões de outros. A substituição de mão-de-obra está levando a crescentes tumultos trabalhistas no terceiro mundo.

Pouco tem sido dito sobre a desabilitação do trabalho, a aceleração do ritmo de produção, a maior carga de trabalho e as novas formas de coação e sutil intimidação usadas para forçar a concordância do trabalhador com os requisitos das práticas de produção pós-fordistas.

As novas tecnologias da informação são desenvolvidas para remover controle residual que os trabalhadores ainda exerçam sobre o processo de produção, com a programação de instruções detalhadas diretamente para a máquina, que as cumpre passo a passo. O trabalhador fica impotente para exercer julgamento independente, tanto na fábrica como no escritório, e tem pouco ou nenhum controle sobre os resultados previamente ditados por programadores especializados. Cada vez mais, os trabalhadores agem exclusivamente como observadores, impossibilitados de participar ou interferir no processo de produção. O que acontece na fábrica ou no escritório já foi programado por outra pessoa, que provavelmente jamais participará pessoalmente do processo.

Estamos nos aproximando rapidamente de uma encruzilhada marcante na história da humanidade. As corporações globais atualmente são capazes de produzir um volume sem precedentes de bens e serviços

com uma força de trabalho cada vez menor. As tecnologias estão nos levando a uma era de produção sem trabalhadores, no exato momento da história do mundo em que a população está crescendo em níveis sem precedentes. O conflito entre as pressões de uma população em crescimento e oportunidades de trabalho em declínio delinearão a geopolítica da emergente economia global de alta tecnologia neste setor.

O componente salário na conta total da produção continua a encolher proporcionalmente a outros custos. Assim sendo, a vantagem do custo da mão-de-obra no terceiro mundo está tornando-se cada vez menos, importante no mix global da produção. Embora a mão-de-obra ainda passa proporcionar uma margem de competição para alguns setores como o têxtil e o eletrônico, a vantagem da mão-de-obra humana sobre a máquina está diminuindo rapidamente com os avanços da automação.

Decorrentemente, os processos de exclusão social predominam sobre os processos de inclusão social. Há cidadãos que estão em vias de perder, de forma irreversível, direitos já conquistados a começar pelo direito de trabalho; e a camada de jovens que não têm capacidade de inserir-se neste mundo pós-contrato social.

As desigualdades externas de riqueza e de poder destroem não só os fracassados mais a sociedade como um todo – incluindo os ricos. Se o processo político democrático não conseguir reverter essa tendência à desigualdade, a própria democracia ao final cairá em descrédito. Se não aparece um compromisso de mudança, envolvendo fatores sociais significativos como o governo – empresas – sindicatos tudo isso leva ao desalento e a desesperança e estas podem desembocar em agressividade ou na tentativa da violência, nas lutas pelo poder, no aumento da corrupção, na pobreza, na sensação de impunidade e no desprestígio das instituições.

Imanente a tudo isso vige, como solução, a filosofia do Balanço Social. Não existe crescimento e modernização isolados: as novas exigências de qualidade e produtividade implicam esforços de cooperação e integração dos diversos agentes. Nenhum esforço isolado tende a dar resultado num contexto que exige integração cada vez maior: cada empresa faz parte de uma cadeia produtiva interdependente e cooperativa; os recursos humanos necessários, por sua vez, devem apresentar características diferentes daqueles que atendiam o paradigma da produção em massa; e o sistema educativo formal junto com o empresariado tornou-se co-responsáveis e solidários pelo sucesso das medidas adotadas, tendo por base, sobretudo, que a produtividade não está mais do lado do investimento material, mas do investimento humano, subjetivo.

BALANÇO SOCIAL E POBREZA

Em meio a um dos períodos de maior prosperidade econômica no Primeiro Mundo, cerca de 826 milhões de pessoas são vítimas crônicas de fome no planeta; a quase totalidade de pessoas atingidas por essa fome crônica vive no Terceiro Mundo e representa um sexto da população mundial, revelou o último relatório divulgado pela Organização para a Agricultura e Alimentação (FAO), referente à fome no mundo entre 1979 e 1998.

O Brasil mostrou um razoável progresso quanto ao decréscimo do número de famélicos, mas ainda assim é o que se encontra em pior situação entre os países da América do Sul. O total de famélicos, que no período de 1979 a 1981 era de 15% da população brasileira, estimada, em 160 milhões de habitantes, caiu para 13% entre 1990 e 1992 e para 10% entre 1996 e 1998.

Segundo informa o Banco Mundial, as reformas econômicas realizadas no país já permitiram a redução da pobreza de 34% para 27% da população brasileira nos últimos sete anos.

Afirma o mencionado Banco que, de cada quatro famílias que vivem abaixo do nível de pobreza absoluta, três têm pouca ou nenhuma escolaridade.

Para diminuir a fome, destaca a FAO, torna-se necessário melhorar o sistema educacional, o acesso às fontes de água potável e o saneamento básico, os serviços sanitários e sociais.

O combate a pobreza, conforme Nichols Stern, economista-chefe do Banco Mundial, é algo que está ao alcance da sociedade brasileira, mas não poderá ser feito de um dia para outro e sim de forma sustentada. Seguindo essa linha, tomo emprestado a Karl Marx o pensamento adiante:

“Uma sociedade só se coloca efetivamente quando se acha que é capaz”

Ademais, a solução para este problema passa pela estabilidade política, o crescimento econômico sustentado e, sobretudo, o aumento da consciência social da sociedade, do empresário.

BALANÇO SOCIAL, HUMANIZAÇÃO E VALORIZAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Não há como negar que, hoje, em todo o mundo o relacionamento – ou mais que isso -, a harmonização entre capital e trabalho representa um dos fatores fundamentais para o desenvolvimento de uma empresa.

Em todo o mundo, diariamente, cresce o conflito entre empresários e trabalhadores. E, também, em todo o mundo, simultaneamente, a questão ganha novas contribuições para o aperfeiçoamento de soluções que correspondam ao alto nível de racionalidade exigido pelo problema.

O modelo taylorista-fordista tem sido levado a tratar o trabalho como um simples fator de produção, sem lembrar que ele não pode merecer o mesmo tratamento que se dá ao capital, cuja maleabilidade e disponibilidade é ilimitada. O trabalho envolve seres humanos e, como tal, exige, além de respeito e dignidade de tratamento, regras de conduta capazes de criar condições necessárias a sua real integração à força de trabalho.

O meio industrial tem absorvido, rapidamente, populações de origem rural e semi-analfabetos e por consequência, uma mão de obra pouco ou não qualificada, ignorante do contexto industrial do seu constructor, da vivência do trabalho coletivo, em que a ação laborativa é distanciada do objetivo e produto final do trabalho. A compreensão das tarefas, mesmo as elementares, a aceitação e observação das novas normas se tornam difíceis.

O conhecimento desta realidade, deveria levar os profissionais interessados à busca da redução do fosso cultural entre os que concebem o trabalho e aqueles que o executam, valorizando o homem através da integração dos valores próprios de suas tradições, usos locais, condições de vida intra e extra-organização e fornecimento dos meios de tratamento dos problemas de formação e informação.

Contrario sensu, o trabalho industrial proporciona, o mais das vezes, condições precárias, insalubres e que oferecem riscos de prejuízo à saúde do trabalhador. Isso se manifesta através do desgaste e transformação de seu corpo e redução de sua vida apenas a uma vida útil para o trabalho.

A longevidade varia de acordo com o trabalho praticado. Mesmo sem ser considerado o efeito seletivo do processo, é extremamente provável que a carga de trabalho, no mais amplo sentido do termo, intervém nesta mortalidade diferenciada.

A utilização do corpo no trabalho é estabelecida, segundo as leis inflexíveis da organização industrial. Essas entendem o corpo como um fator produtivo, comparado as máquinas e matérias-primas. Ao receber constantes solicitações mecanistas, o funcionamento corporal transforma-se e se inicia um processo de degradação progressiva. O funcionamento do corpo, que não é mecânico e não é respeitado, nunca é ocioso dizer, se transforma e se desgasta progressivamente. O corpo é visto como um elemento produtivo e o critério de saúde se reduz a saúde para o trabalho. Deve-se, pois, investigar como o corpo do trabalhador é absorvido pelo processo de produção, partindo-se dos seguintes eixos de análise: (i) a relação do trabalhador com o produto de seu trabalho; (ii) os mecanismos de controle que agem diretamente sobre o corpo; (iii) as doenças e acidentes sofridos pelos trabalhadores; (iv) as técnicas corporais de proteção desenvolvidas pelos trabalhadores.

Já as condições de vida do trabalhador têm sido estudadas sob outro enfoque: tendem a isolar o trabalho

das demais atividades humanas; ou seja, estuda-se o trabalho durante o tempo em que o trabalhador está dentro dos “muros” da organização, e estuda-se a vida quando o trabalhador está fora desses muros. Partindo-se da premissa requerida pelas aspirações, expectativas e filosofia imanentes ao Balanço Social, o modelo organizacional decorrente a ser expresso não mais deverá permitir esta distinção entre a realidade intra e extra-organizacional, mas deverá estudar as condições de vida a partir da relação existente entre esses dois conceitos, vida e trabalho, segundo dois temas básicos: (i) a utilização do tempo livre como tempo para recuperação da força de trabalho; e (ii) a eliminação de alguns mecanismos sociais de dominação, tanto dentro como fora da organização, que são os instrumentos capitalistas para apropriação da vida do trabalhador.

Nessa conformidade, a discussão deve ser orientada no sentido de que o estudo da relação entre os recursos humanos e os postos de trabalho, equipamentos etc., por eles ocupados, operados, e as condições de vida por cada qual exercitada fora dos muros da empresa seja manifestamente valorizada e privilegiada, de forma a eliminar as condições inadequadas, insatisfatórias e inseguras à saúde e ao bem estar desses recursos humanos, possibilitando, via de consequência:

a empresa, a otimização da eficiência de cada posto de trabalho, através da rapidez e segurança da operação e do uso racional de materiais; ao empregado, a manutenção dos valores humanos desejados no processo, quais sejam, saúde, segurança e satisfação, alcançados através da adequada integração com o ambiente e o equipamento, de acordo com suas características antropométricas, motoras, sensoriais e psicológicas; ao indivíduo o propiciamento da utilização ao tempo livre como tempo para recuperação da força de trabalho, posto que, o moderno conceito de saúde corresponde ao equilíbrio entre o homem e o ambiente que o cerca, vale dizer, a gestão de recursos humanos não se restringirá ao homem como força de trabalho, mas procurará abordá-lo e tratá-lo como ser social total, em suas dimensões laborativa, psicológica e comunitária, visando a contribuir efetivamente para sua realização integral.

BALANÇO SOCIAL E RELAÇÕES TRABALHISTAS

O sucesso na adequação de um modelo de Balanço Social destinado a alcançar níveis significativos e crescentes de eficiência, eficácia, efetividade e humanização está intimamente associado à integração de três subsistemas básicos: o de recursos humanos, o social e o sindical.

É certo que as empresas devam dedicar tempo na busca ou adaptação de modelos de relações trabalhistas que contribuam com a produtividade e com a satisfação e desenvolvimento pessoal de todos os que nela trabalham. Consequentemente, a administração de recursos humanos deve sustentar-se em uma filosofia humanista que impulse uma cultura trabalhista de integração e apoio entre todo o pessoal, a empresa e o sindicato, para assim contribuir com uma maior produtividade que refletirá seus benefícios em desenvolvimento humano e social.

A fim de implementar essa filosofia é necessário que a empresa, seu pessoal e o sindicato compartilhem e se fundamentem em diversos valores, como os seguintes:

- reconhecimento da dignidade do homem;
- tratamento justo e ético do pessoal;
- confiança entre os subsistemas;
- co-participação na administração trabalhista, etc.

Para cumprir essa filosofia e valores que a suportam, a empresa deve propor-se alcançar diversos objetivos no aspecto humano-social, tais como:

- alcançar ou manter uma filosofia de cultura comum;
- incrementar produtividade e qualidade de vida do pessoal;
- propiciar o desenvolvimento integral do pessoal e suas famílias, através de associações de trabalhadores ou esquemas participativos.

Com base nisto, propõe-se que um modelo efetivo de relações trabalhistas deve integrar três subsistemas: o de recursos humanos, o social e o sindical, que funcionam baseados em instituições como a

administração de recursos humanos; chefe, líder ou gestor; associações de funcionários; assessoria sindical (sindicato e base), comissões mistas.

RECURSOS HUMANOS

A empresa requer que a alta direção esteja envolvida e seja sensível ao aspecto humano-social de sua organização, além disso, sua administração de recursos humanos deve impulsionar técnicas e princípios para implementar e/ou fomentar a filosofia, valores e objetivos, que podem ser:

políticas, critérios e normas em geral;
sistemas adequados de recrutamento e seleção;
administração profissional de salários;
planejamento e administração dos compromissos coletivos;
sistemas de comunicação e motivação.

A empresa deve cuidar seriamente da qualificação dos personagens que deverão atuar na cena das relações com entidades de classe, pois que é uma evidência que as diversas empresas sofrem do problema de falta de profissionais capazes nessa área, seja por falta de tradição significativa em relações no trabalho, seja porque nossos sistemas educacionais pouco valorizam este setor.

Principalmente, a empresa deve desenvolver institucionalmente o chefe, entendido como toda pessoa que tenha o seu cargo a administração de funcionários e a quem se atribua manter em sua área de trabalho um clima organizacional harmônico.

Por isso, apoiado na área de RH e nas técnicas e princípios que esta determine, o chefe deverá cumprir fundamentalmente as seguintes responsabilidades:

primeira - exigir e supervisionar direta e indiretamente o cumprimento cabal do trabalho de cada pessoal a seu cargo;

segunda - estimular e reconhecer o seu pessoal, baseando-se na filosofia e valores que se mencionam no modelo;

terceira - manter um relacionamento com o sindicato ou funcionários sindicalistas; além disso, de acordo com o modelo, deve formar parte da comissão mista de seu departamento;

quarta - atuar como líder ou gestor de pessoal de sua área diante da instituição através da qual se implemente o subsistema social.

SOCIAL:

Este subsistema se orienta a gerar ações encaminhadas à formação de uma cultura de trabalho e desenvolvimento integral do trabalhador e sua família.

Contempla dois aspectos, o institucional que representa os objetivos da empresa, e o que se dirige ao trabalhador e sua família.

institucional: satisfazer o desejo de co-participação do pessoal; contar com um equilibrador social; mecanismos de comunicação e retroinformação; utilização de tempo livre; e serviços e benefícios (recreação, rendimento do salário, etc).

pessoal: Integra o grupo familiar do trabalhador; sentido de propriedade; participação igualitária, sem considerar níveis ou hierarquias; promove atividades que incrementam a capacidade de compra do trabalhador, assim como a poupança; patrocina meios para facilitar a educação (bolsas).

Para que se implemente o subsistema social, propõe-se que se formem associações de pessoal, através das

quais seja possível conseguir os objetivos aqui assinalados. Eis alguns princípios operativos nos quais devem estar baseadas ditas associações:

órgãos de direção mista;
participação do pessoal na definição, promoção e avaliação das atividades das associações;
garantia de igualdade de direitos e oportunidades;
existência atividades orientadas para a família dos funcionários;
participação dos chefes;
e apoio econômico e administrativo da empresa.

SINDICAL:

Compreende neste título a central trabalhadora, os sindicatos e a base (comissões mistas). Este subsistema deve interrelacionar-se com os outros integrantes do modelo de forma complementar, porém com independência em sua essência e missão. Deve oferecer uma opção válida que equilibre a posição da base frente à administração da empresa e facilite que as discrepâncias se ventilem em um ambiente de diálogo e apoio.

A empresa deve influir para que o subsistema sindical seja considerado como complementar e não como contrário aos outros dois integrantes do modelo. Para isso, deve manter relação com organizações sindicais que, como fundamento de sua ação, tenham os seguintes princípios:

sindicato como meio eficaz de melhoramento e defesa de interesses profissionais legítimos;
organizações sindicais autênticas;
organizações sindicais independentes;
diálogo e apoio na força da razão e do direito para solucionar conflitos;
sindicato para o trabalhador, não o trabalhador para o sindicato;
sistema sindical orientando para a conciliação dos interesses e solidariedade.

Deve-se buscar o diálogo e a conciliação de interesses, a fim de que a atuação sindical se encaminhe para a prevenção de problemas e boas relações trabalhistas.

Um suporte relevante para o funcionamento dos princípios anteriores é a comissão mista conceitualizada como organismo de consulta, comunicação, promoção de idéias e sugestões, assim como de solução de problemas.

As comissões mistas deverão estar integradas por representantes da empresa (chefe da área ou departamento) e dos trabalhadores (funcionários sindicalistas) os quais, de acordo com características do departamento e da empresa, deverão definir as áreas de competência e ação, sempre estando enquadradas na lei federal do trabalho seus regulamentos, no contrato coletivo e regimentos internos da empresa.

O adequado funcionamento dos subsistemas de recursos humanos, sindical e social, estabelecerão um marco de interação trabalhista no qual o poder e a liderança se equilibram, alcançando maior produtividade e satisfação do pessoal em seu trabalho e seu desenvolvimento social, gerando uma cultura comum de trabalho.

Dentro desta cultura comum de trabalho, alguns dos princípios que regem a interação das unidades de recursos humanos, sindical e social são: cooperação; conciliação; comunicação; negociação; solidariedade; e honestidade.

CARTA DE BUENOS AIRES SOBRE COMPROMISSO SOCIAL PARA O MERCOSUL

Ao final da reunião de cúpula do Mercosul, sexta-feira (30.6), em Buenos Aires, os presidente dos quatro países sócios – Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai -, mais os dois convidados – Bolívia e Chile -, num documento denominado “Carta de Buenos Aires sobre compromisso social para o Mercosul” os seus mandatários concordaram que:

Só o crescimento econômico não é condição suficiente para erradicar a pobreza, a discriminação e exclusão social.

Os governos devem intensificar esforços para melhorar a qualidade de vida no próprio país e na região.

Fomentar cooperação entre as organizações comunitárias e solidárias dos respectivos países para aproveitamento racional e equitativo de recursos.

Fortalecer mecanismos de apoio aos grupos sociais mais suscetíveis às conseqüências, terceira idade, mulheres chefes de família e comunidades indígenas.

Desenvolver políticas que criem sociedades não excludentes e que preparem pessoas para a nova comunidade do conhecimento.

Foro de Consulta e Ajuste Político do Mercosul ampliado dará seqüência às orientações e linhas de ação das intenções definidas.

CONCLUSÃO

Nada mais oportuno como fêcho de ouro deste estudo, o registro de inteligentes, sábias e atualizadas considerações veiculadas no Jornal Administração nº 40 – Julho e Agosto/2000, pelo Administrador Wagner Siqueira, Presidente da OLA-Brasil e do Conselho Regional de Administração do Rio de Janeiro – CRA/RJ, a propósito de Balanço Social, e sob o título: “Interação com a comunidade, um novo desafio para as organizações”, transcrito a seguir:

“Já não era sem tempo. Finalmente os empresários dos países emergentes, principalmente os brasileiros, tomam consciência de que se não investirem em ações sociais, como mostrou recente pesquisa do Ipea, estão matando a galinha de ovos de ouro, não sobreviverão à revolta dos miseráveis e oprimidos.

Não é à toa que os povos mais ricos do mundo cultuam a estabilidade social. O mercado floresce com a tranqüilidade e murcha com a incerteza. Uma economia na qual a grande maioria dos cidadãos não tem poder de compra é terreno árido para o desenvolvimento das organizações. A brasileira por exemplo, não pode depender apenas das exportações, milhões de marginalizados estão à espera de oportunidades para participar do mercado interno.

O poder público já mostrou que não tem dinheiro nem competência para atender sozinho às demandas sociais. E os empresários perceberam que não podem mais visar apenas o lucro, devem cuidar da sobrevivência de suas organizações. Essa percepção muda completamente o conceito de gerência e acontece, não por acaso, num momento de grandes transformações na economia mundial.

Os administradores, profissionais que ocupam posições de direção e gerência nas empresas, sejam elas de pequeno ou grande porte, não podem ficar alheios a essa filosofia. Têm uma enorme responsabilidade social e deles será exigido, cada vez mais, preparo para enfrentar o desafio de conciliar ações que visam o sucesso dos negócios com a melhoria nas condições de vida da população.

O Brasil, ao mesmo tempo que se defronta com gravíssimos problemas sociais, tem uma economia desenvolvida, inserida na globalização. As empresas estrangeiras que por aqui aportam chegam com o conceito de interação com a comunidade. Quem não se adaptar a essa realidade terá grande dificuldade de sobrevivência num futuro próximo.”

BIBLIOGRAFIA

DEMO, Pedro. O Futuro do Trabalhador Brasileiro. OIT. Brasília 1994
IBASE. Seminário Balanço Social: Cidadania e Transparência Pública das Empresas. Rio de Janeiro, 1998

IPEA. A Iniciativa Privada e o Espírito Público: A Ação Social das Empresas do Sudeste Brasileiro. Brasília, 2000

PNUD. Índice de Desenvolvimento Humano 2000. Washington-USA 2000

RIFKIN, Jeremy. Makron Books. São Paulo. 1995

SIQUEIRA, Wagner. Interação com a Comunidade, um novo desafio para as Organizações. Jornal Administração nº 40, Julho/Agosto- 2000 - CRA/RJ

SOUZA, Herbet de. O Empresário e o Espelho da Sociedade. IBASE Rio de Janeiro. 1998

VIEIRA, Wallace. A Responsabilidade Social das Empresas: Integração dos Objetivos Individuais, Organizacionais e Sociais. 1º Simpósio sobre os Problemas das Ferrovias e dos Ferroviários. RFFSA. Rio de Janeiro - 1981

VIEIRA, Wallace. Modelo Conceitual de Recursos Humanos e Organizacionais. CBTU. Rio de Janeiro. 1986

VIEIRA, Wallace. V Congresso de Administração Mercosul: Uma Agenda para o século XXI: a construção de uma sociedade mais justa. Coletânea de textos. Rio de Janeiro. Agosto/1998.

*Wallace de S.Vieira