



**II CONGRESSO INTERNACIONAL
DE CIÊNCIAS JURÍDICO-EMPRESARIAIS**

A RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS

ATAS

ORGANIZAÇÃO

ANA LAMBELHO

JORGE BARROS MENDES

LUISA ANDIAS GONÇALVES

Edição:

Instituto Politécnico de Leiria
Escola Superior de Tecnologia e Gestão

www.cicje.ipleiria.pt

fevereiro de 2013

Instituto Politécnico de Leiria
Escola Superior de Tecnologia e Gestão
Morro do Lena - Alto do Vieiro
2411-901 Leiria
Apartado 4163

ISBN: 978-972-8793-40-1

*À memória de
Marisa Caetano Ferrão*

NOTA DE PUBLICAÇÃO

O II CICJE decorreu na Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Leiria nos dias 25 e 26 de novembro de 2010 e foi subordinado ao tema Responsabilidade Social das Empresas.

As Atas que agora se publicam resultam das preleções dos oradores que copuseram os vários painéis, tanto das sessões plenárias como das simultâneas. A todos os que contribuíram com os seus escritos para esta publicação, deixamos o nosso agradecimento.

Leiria, fevereiro de 2013

Os organizadores,

Ana Lambelho

Jorge Barros Mendes

Luisa Andias Gonçalves

PROGRAMA

25 DE NOVEMBRO DE 2010**09H30M: RECEPÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE DOCUMENTAÇÃO****09H45M:** Sessão de aberturaPresidente do Instituto Politécnico de Leiria**10H30M: PAINEL I – A RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS**

Moderador: doutor eugénio Lucas (ESTG/IPLeiria)

Dr.^a Paula Arriscado

Directora de Marketing da Toyota Caetano Portugal

Doutora Deolinda Aparício Meira

ISCAP/Centro de Estudos Internacionais

*A Bolsa de Valores Sociais enquanto agente de renovação da Economia Social.*Dr. Rafael Pellenz Scandalora

Advogado

*A função social da empresa e a competitividade empresarial no Direito brasileiro.***12H00: DEBATE****12H30M: INTERVALO PARA ALMOÇO****14H30M: PAINEL II – BOAS PRÁTICAS DE CONTABILIDADE SOCIAL (em simultâneo com o Painel III)**

Moderadora: Mestre Liliana Pimentel (ESTG/IPLeiria)

Dr. Ezequiel Fernandes

Membro do Conselho Directivo da OTOC

*A informação financeira, o profissional TOC e as boas práticas em contabilidade*Anabela Correia, Fernando Correia, Maria do Céu Almeida e Fernanda Carvalho

ISCAL

*A auditoria interna e a responsabilidade social: uma perspectiva teórica***15H30: DEBATE****16H00 – 16H30: COFFEE BREAK**Doutora Ana Maria Alves Bandeira

ISCAP/Faculdade de Economia da Universidade do Porto

*Os desafios e as dificuldades da contabilidade face à responsabilidade social das empresas.*Doutora Natália Canadas

Centro de Investigação em Gestão para a Sustentabilidade/ESTG-IPLeiria

*Responsabilidade Social e accountability***17H30M: DEBATE**

14H30M: PAINEL III – BOAS PRÁTICAS AMBIENTAIS E RELAÇÕES COM A COMUNIDADE (em simultâneo com o painel II)

Moderadora: Mestre Maria Lizete Heleno (ESTG/IPLeiria)

Mestre Jorge Barros Mendes

ESTG-IPLeiria

Responsabilidade Social Ambiental.

Eng.º Luís Roberto

Director de Comunicação e Relações Públicas da BP Portugal

15H30: DEBATE

16H00 – 16H30: COFFEE BREAK

Eng.º Ricardo Ferro

Director de Business Development do Grupo Bureau Veritas

DEA André de Paula Rego Graciano Luz, Geraldo Ricardo Hruschka Campestrini, André Dias de Almeida Boer e Prof. Doctor Vantentin Molina Moreno

Universidad de Granada

Responsabilidade social corporativa de entidades desportivas: estudo das práticas e acções no mercado espanhol e brasileiro

17H30M: DEBATE

26 DE NOVEMBRO DE 2010

10H00M: PAINEL IV – BOAS PRÁTICAS DE RECURSOS HUMANOS (em simultâneo com o Painel V)

Moderador: Dr.ª Isabel Fernandes Lopes Duarte (IPLeiria)

Dr.ª Clara de Jesus

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

DEA Ana Lambelho Costa

Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Leiria

International framework agreements e responsabilidade social das empresas

11H00M-11H15M: DEBATE

Mestre Nuno Queiroz de Andrade e Doutor Telmo Mourinho Baptista

Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa

Práticas de Assédio Moral em Empresas Portuguesas.

Dr.ª Marta Maia

Grupo Jerónimo Martins

Jerónimo Martins: um Negócio de Pessoas para Pessoas

12H15M: DEBATE

10H00M: PAINEL V – BOA PRÁTICAS EM TERMOS DE POLÍTICAS PÚBLICAS (em simultâneo com o painel IV)

Moderador: Dr. Luís Cabral de Oliveira (ESTG-IPLeiria)

Doutor José António Oliveira e Mestre Sónia Emília Chaves

Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Felgueiras

Responsabilidade social das organizações numa época de downsizing.

Mestre Luísa Andias Gonçalves

Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Leiria/Bolseira FCT

Igualdade de género enquanto factor de desenvolvimento sustentável

11H00M-11H15M: DEBATE

Doutor Joaquim Manuel Croca Caeiro

Instituto Superior de Serviço Social de Lisboa, Universidade Lusíada de Lisboa

Estado e Políticas Públicas: eficiência, transparência e decisão política

Dr. Luís Filipe dos Santos Costa

Presidente do IAPMEI

12H15M: DEBATE

14h 30m: PAINEL VI – Ética Empresarial

Moderador: Mestre Poças Santos (IPLeiria)

Dr. Mário Parra da Silva

Associação Portuguesa de Ética Empresarial

Mestre Elena Burgoa

Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa

A corrupção e a responsabilidade social empresarial.

Dr. Onyeka Osuji

University of Exeter, School of Law

Multinational corporate corruption model.

Mestre Marisa Dinis

Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Leiria/Bolseira FCT

Responsabilidade Social e transparência na informação societária

16H30M: DEBATE

17H: Cerimónia de Encerramento

Representante do Ministro da Economia (a confirmar)

Director da Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Leiria

PAINEL I**A RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS**

A Bolsa de Valores Sociais enquanto agente de renovação da Economia Social

Deolinda Aparício Meira

ISCAP

Centro de Estudos Internacionais

Resumo

Este artigo visa contribuir para o conhecimento da Bolsa de Valores Sociais (BVS), recentemente criada em Portugal, cuja finalidade foi, primordialmente, a de permitir a obtenção de meios de financiamento às entidades da Economia Social que se dediquem a projectos nas áreas da educação e do empreendedorismo. Reflectir-se-á sobre a qualificação jurídica dos vários tipos de entidades cotadas na BVS, sobre o conceito de investidor social e a protecção de que este beneficia, com as consequentes exigências em matéria de transparência e de governação que recaem sobre aquelas entidades. A temática proposta será percorrida destacando as virtudes e potencialidades da BVS, tocando num ou noutro tópico adjacente que venha a propósito, com particular destaque para a pertinência da elaboração de um código de governança corporativa para as entidades da economia social.

Palavras-chave: Bolsa de Valores Sociais (BVS), Economia Social, investidor social, informação, transparência, governança.

Abstract

This article aims to contribute to the knowledge of the Bolsa de Valores Sociais (BVS) — Social Stock Exchange — recently created in Portugal, whose primatial purpose was to allow the taking of means of financing the Social Economy entities, engaged in projects in education and entrepreneurship. It will reflect on the legal classification of the various types of entities rated in the BVS, on the concept of social investor and on the protection he will enjoy, leading to the consequent demands for transparency and governance that falls upon those entities. The proposed theme will be discussed highlighting the virtues and potential of BVS, playing in one or two topics that comes to purpose, with particular emphasis on the relevance of drawing up a code of corporate governance for entities of the Social Economy.

Key words: Social Stock Exchange (BVS), Social Economy, social investor, information, transparency, governance.

1. Breve apresentação da Bolsa de Valores Sociais

A Bolsa de Valores Sociais (*BVS*), recentemente criada em Portugal, foi a primeira a constituir-se na Europa e a segunda no mundo, a seguir à do Brasil¹. Afirmando-se como promotora da Responsabilidade Social da Empresa, a *BVS* surgiu numa óptica completamente inovadora, assentando na ideia do investimento em organizações do Sector da Economia Social e enquadrando-se no contexto de uma bolsa de valores.

De facto, replicando o ambiente de uma Bolsa de Valores, o seu objectivo será o de facilitar o encontro entre organizações da sociedade civil criteriosamente seleccionadas — com trabalhos relevantes e resultados comprovados nas áreas da Educação e do Empreendedorismo — e investidores sociais (doadores) dispostos a apoiar essas organizações através da compra das suas «acções sociais».

Nos termos do Regulamento da *BVS*², este apoio a organizações da sociedade civil será interpretado, não sob a óptica da filantropia e da caridade, mas sim sob a perspectiva de um investimento que deverá gerar um novo tipo de lucro: o «lucro social».

Daí que o processo de candidatura e de selecção de projectos da *BVS* seja conduzido de forma a assegurar que os projectos seleccionados sejam capazes de oferecer respostas efectivas aos mais urgentes problemas sociais e permitam a obtenção de resultados concretos em prol das comunidades beneficiadas. Neste contexto, o desafio que se coloca à *BVS* será o de identificar e apoiar projectos que interrompam um ciclo de pobreza³ e eliminem uma situação de vulnerabilidade social.

As organizações e os projectos cotados são apresentados no endereço electrónico da *BVS*, podendo o investidor social escolher o projecto que mais se adequa ao seu conceito de «investimento social». Cada «acção social» valerá um euro e a aquisição mínima será de dez acções, podendo o investidor social determinar o valor que pretende adquirir em acções sociais, sendo que a totalidade dos recursos obtidos com a venda das acções sociais serão transferidos para o projecto cotado, não se procedendo a qualquer dedução a título de comissão ou custos.

1 - A Bolsa de Valores Sociais foi criada pela *Atitude* — Associação para o Desenvolvimento do Investimento Social —, que é quem faz a gestão técnica e de comunicação do programa. A *Atitude* foi também a criadora no Brasil, em 2003, da primeira Bolsa de Valores Sociais do Mundo, a *BVS&A* (Bolsa de Valores Sociais e Ambientais) para a *BM&FBOVESPA* — a Bolsa de Valores do Brasil. A *BVS&A*, no Brasil, foi reconhecida como inédita pela UNESCO e adoptada como «estudo de caso», passando a ser o modelo recomendado, pela ONU, para todas as bolsas de valores do mundo, no âmbito do *Global Compact*. No caso português, esta iniciativa nasceu dentro da rede *Euronext*, podendo vir a funcionar como modelo para as demais Bolsas de Valores Europeias, membros da rede *Euronext*.

2 - O Regulamento da *BVS* pode ser consultado no endereço electrónico da *BVS*: www.bvs.org.pt.

3 - A propósito da «Interrupção de ciclos de pobreza», afirma-se, no Glossário da Bolsa de Valores Sociais (www.bvs.org.pt), que «as pessoas que vivem em situações de extrema pobreza são reféns de ciclos perversos que se repetem infinitamente: não têm formação, portanto não conseguem trabalho. Não conseguem trabalho, portanto vivem com grandes dificuldades. Interromper um ciclo de pobreza não é possível se actuarmos nos efeitos — fome, desemprego, necessidade. É fundamental actuar na causa».

2. As organizações admitidas a cotação na BVS

As organizações da Sociedade Civil admitidas a cotação na BVS serão «organizações não governamentais cuja constituição jurídica se traduz na forma de associação sem fins lucrativos ou em que tendo fins lucrativos, esse lucro é integralmente revertido para o objectivo social da organização e em benefício dos associados e da comunidade onde actua». São diversas as formas jurídicas que tais organizações poderão assumir, nomeadamente, Instituições Particulares de Solidariedade Social ou organizações legalmente constituídas como sejam: Associações, Cooperativas, Fundações, Instituições de Desenvolvimento Local, Misericórdias, Museus, Organizações Não Governamentais para o Desenvolvimento ou Associações Mutualistas. Serão privilegiadas as organizações da Sociedade Civil que não sejam mantidas exclusivamente com recursos públicos ou administradas por órgãos da Administração Pública, ou que não sejam mantidas exclusivamente por apenas uma empresa, grupo ou fundação empresarial privada.

Ainda que o Regulamento não o mencione expressamente, dada a caracterização nele feita, estaremos a falar de entidades que se enquadram no chamado «Sector da Economia Social», uma realidade com importância crescente, como daremos conta, mas cuja noção e limites não são ainda consensuais⁴.

Com efeito, na ordem jurídica portuguesa não está expressamente consagrada uma noção jurídica de economia social, nem no plano das leis comuns, nem no plano constitucional. A Constituição da República Portuguesa (CRP)⁵ limita-se a prever a existência de «um sector cooperativo e social», como um dos três sectores de propriedade dos meios de produção, ao lado do sector privado e do sector público. Note-se, aliás, que em Portugal, a grande maioria das organizações que se podem considerar abrangidas pelo sector da economia social pertencem ao sector cooperativo e social consagrado no art. 82.º da CRP e que abrangerá as cooperativas, as mutualidades, as associações e fundações que tenham por objecto principal a solidariedade social, as empresas em autogestão e as entidades representativas de comunidades locais que gerem bens cuja posse útil lhes cabe. Contudo, existem entidades que estão fora daquele sector e que integrarão a *Economia Social*, como é o caso das associações que, tendo uma finalidade social diferente da solidariedade social, desenvolvem uma actividade económica (ou têm natureza empresarial), as fundações que desenvolvem uma actividade

4 - Ver, neste sentido, RUI NAMORADO, *Os quadros jurídicos da economia social – uma introdução ao caso português*, 2004, WWW.ces.us.pt/publicacoes/oficina/251/251.pdf, págs. 2 e seguintes.

5 - Neste texto, daqui em diante, quando for referida a Constituição da República Portuguesa, será usado o acrónimo CRP.

económica (ou têm natureza empresarial), ou as sociedades comerciais cujas participações pertençam a entidades integradas no «sector cooperativo e social», entre outras⁶.

Na busca de uma delimitação conceptual da *Economia Social*, destaque-se o Relatório CHAVES / MONZÓN sobre a *Economia Social na União Europeia*, nos termos do qual o conceito de «Economia Social» reportar-se-á a um «conjunto de empresas privadas organizadas formalmente, com autonomia de decisão e liberdade de filiação, criadas para servir as necessidades dos seus associados através do mercado, fornecendo bens e serviços, incluindo seguros e financiamento, e em que a distribuição pelos sócios de eventuais lucros ou excedentes realizados, assim como a tomada de decisões, não estão directamente ligadas ao capital ou às cotizações dos seus associados, correspondendo um voto a cada um deles. A economia social também inclui empresas privadas organizadas formalmente, com autonomia de decisão e liberdade de filiação, que prestam serviços de 'não mercado' a agregados familiares e cujos eventuais excedentes realizados não podem ser apropriados pelos agentes económicos que as criam, controlam ou financiam»⁷.

Estaremos, assim, a falar de organizações de vários tipos, mas que têm em comum um conjunto de características que servirão como limites para clarificar quais as que estão dentro da economia social: tratar-se-á de organizações económicas⁸ privadas, que geram bens de produção e produzem bens e serviços com o objectivo de satisfazer as necessidades dos seus filiados, nomeadamente pessoas individuais ou famílias, sendo por esse motivo organizações de pessoas e não de capital; para além da finalidade económica, visam uma finalidade social traduzida no serviço aos seus membros ou ao meio social em que estão inseridas; caracterizam-se por serem organizações em que a lógica lucrativa é claramente subalterna, no sentido de que os lucros quando existem são instrumentos circunstanciais e não são nunca o seu motor; a distribuição de eventuais lucros ou excedentes entre os seus membros não é feita proporcionalmente ao capital ou às cotizações dos membros, mas em função da sua actividade ou participação no seio da organização⁹.

6 - Ver, neste sentido, RUI NAMORADO, *Renovar os quadros jurídicos da Economia Social?*, Oficina do Centro de Estudos Sociais, n.º 293, Dezembro de 2007, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, págs. 10-11.

7 - RAFAEL CHAVES ÁVILA / JOSÉ LUIS MONZÓN CAMPOS, *La economía social en la Unión Europea*, Bruxelles: Comité Económico y Social Europeo, 2008.

8 - Como destaca RUI NAMORADO, *Os quadros jurídicos da economia social — uma introdução ao caso português*, pág. 9, só deverão ser consideradas como parcelas da *economia social* as organizações que tenham actividade económica, entendida esta no seu sentido mais amplo, abrangendo «a produção de bens e serviços, sob a égide de uma racionalidade que implique a maximização dos resultados, a contenção dos custos e a reprodutibilidade das virtualidades produtivas».

9 - Sobre o conceito e caracterização do «Sector da Economia Social», ver igualmente JACQUES DEFOURNY, «Economia Social», in: *Dicionário Internacional da Outra Economia*, Coordenação de A.D. CATTANI, J.-L. LAVILLE, L. I. GAIGER, P. HESPANHA, Almedina/CES, 2009, págs. 156-161; RUI NAMORADO, «Para uma economia solidária — a partir do caso português», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, N.º 84, Março de 2009, págs. 65-80.

Dentro do «Sector da Economia Social», e na esteira do que propõem CHAVES / MONZÓN no acima mencionado Relatório sobre a *Economia Social na União Europeia*, deverão distinguir-se dois subsectores principais: o subsector do mercado ou empresarial; e o subsector do 'não-mercado', sendo que este último abrangerá as organizações de voluntários sem fins lucrativos que prestam serviços a agregados familiares. No entanto, sustentam os referidos autores que, de um ponto de vista sócio-económico, se assiste a uma permeabilidade e a ligações estreitas entre os dois subsectores, o que resultará da circunstância de que todas as organizações da economia social assentam num pressuposto comum: trata-se de organizações de pessoas que realizam actividades com o principal objectivo de satisfazer as necessidades das pessoas e não tanto de remunerar os investidores capitalistas. Actualmente, o sector de mercado tenderia a abranger as cooperativas e o sector de não mercado abrangeria predominantemente as associações e fundações¹⁰.

Ora, temos assistido nos últimos tempos a uma redescoberta deste sector, quer por parte da doutrina económica e jurídica, quer por parte das organizações internacionais, em virtude da constatação da insuficiência das estratégias clássicas para resolverem os problemas do mundo em que vivemos. De facto, o «Sector da Economia Social» tem vindo a afirmar-se como um *pólo de utilidade social*, entre o sector privado e o sector público, procurando encontrar soluções para problemas tão relevantes como o desemprego maciço de longa duração, a exclusão social, o bem-estar no meio rural e nas zonas urbanas degradadas, a saúde, a educação, a qualidade de vida da população reformada, o crescimento sustentável, entre outros. Daqui decorre que o regime jurídico destas organizações tenha por base um paradigma social que está em consonância com os princípios fundamentais da responsabilidade social da empresa (RSE)¹¹.

Neste sentido, a *Resolução do Parlamento Europeu, de 19 de Fevereiro de 2009, sobre a economia social (2008/2250(I NI))*¹² afirmava que «a economia social tem por base um paradigma social que está em consonância com os princípios fundamentais do modelo social e de bem-estar europeu», desempenhando «um papel fundamental na manutenção e no reforço deste modelo, regulando a produção e a oferta de muitos serviços sociais e de interesse geral», havendo que valorizar os modelos de economia social «para atingir os objectivos de crescimento económico, empregabilidade, formação e serviços pessoais que caracterizam todas as políticas europeias». Acrescentava, ainda, que a economia social introduziu «um modelo de empresa específico que lhe

10 - Sobre esta questão, ver RUI NAMORADO, *Renovar os quadros jurídicos da economia social?*, cit., págs. 7-8.

11 - Sobre esta questão e no que tange às cooperativas, ver DEOLINDA APARÍCIO MEIRA, *A responsabilidade social da empresa no Código Cooperativo Português*, www.inscoop.pt/...Social...Responsabilidade Social...Empresas/A Responsabilidade Social da Empresa no Código Cooperativo...

12 - Publicada no *Jornal Oficial da União Europeia*, de 25.03.2010, págs. 16 e seguintes.

permite contribuir também para um crescimento estável e duradouro» e que «os valores sociais da economia social são altamente coerentes com os objectivos comuns da UE de inclusão social».

A *BVS* integrar-se-á nesta dinâmica de estímulo à *economia social*, afirmando-se como um importante elemento impulsionar desta, permitindo que as organizações nela cotadas obtenham os recursos financeiros indispensáveis à prossecução das respectivas actividades, fazendo, deste modo, frente à crise de sustentabilidade que afecta aquele sector.

3. O conceito de investidor social

Importa agora clarificar em que sentido o termo «investidor» será empregado quando se fala em investidor social.

A palavra «investir», deriva do verbo latino *investire*, significando «vestir» ou «adornar», no sentido de conferir determinados poderes a certa pessoa. Posteriormente, este termo passou a assumir uma nova conotação, significando o verbo «investir» a aplicação de dinheiro do qual se esperam determinados rendimentos¹³.

Nos termos do Glossário disponibilizado pela *BVS*, o investidor social será um «doador», entendendo-se por investimento social «o dinheiro doado pelo investidor social aos projectos cotados». O investidor social adquire acções sociais, as quais nos termos do referido Glossário serão unidades de doação estabelecidas pela *BVS*, na mesma lógica do mercado de capitais cujas empresas cotadas emitem acções para serem adquiridas por investidores. Na *BVS* cada acção social terá o valor de 1 euro e a aquisição mínima será de 10 acções, tal como já foi referido.

Juridicamente, este investimento será, portanto, uma doação, ou seja, à luz do art. 940.º do *Código Civil* estaremos perante um contrato pelo qual uma pessoa (o investidor social), por espírito de liberalidade e à custa do seu património, dispõe gratuitamente de uma coisa. Como afirmam PIRES DE LIMA e ANTUNES VARELA, «forçoso é, para haver doação, que a atribuição patrimonial seja gratuita, e que não exista, portanto, um correspectivo de natureza patrimonial»¹⁴. Contudo, na esteira do que destacam tais autores, também consideramos que poderá existir um «correspectivo de natureza moral, sem que o acto perca a sua gratuidade». No caso da *BVS*, o investidor espera um correspectivo traduzido não num retorno financeiro, mas um novo tipo de lucro, o lucro social, entendendo-se como tal os resultados positivos para a comunidade gerados pelo projecto apoiado através da *BVS*, promovendo-se, deste modo, a *Responsabilidade Social da Empresa (RSE)*.

13 - Sobre a delimitação conceptual do «investidor» no mercado de valores mobiliários, ver SOFIA NASCIMENTO RODRIGUES, *A protecção dos investidores em valores mobiliários*, Almedina, Coimbra, 2001, págs. 16 e ss..

14 - PIRES DE LIMA / ANTUNES VARELA, *Código Civil Anotado*, Volume II, 4.º edição revista e actualizada, Coimbra Editora, 1997, pág. 239.

Na doação exige-se ainda um espírito de liberalidade por parte do disponente, implicando, em regra, este espírito de liberalidade a ideia de generosidade ou espontaneidade, oposta à da necessidade ou do dever, o que também ocorrerá com o investimento na *BVS*. Não deve, porém, confundir-se espírito de liberalidade com ânimo altruísta ou fim desinteressado. Geralmente, as atribuições de carácter gratuito caracterizam-se por um ânimo altruísta, mas não deixam de constituir autênticas doações pelo simples facto de serem realizadas com fim ou motivo interesseiro¹⁵. No caso do investimento na *BVS*, o investidor social pretende gerar, como vimos, um lucro social. Este investimento social privado traduzido no uso voluntário e planeado de recursos privados em projectos de relevância social, não deverá confundir-se com filantropia. Como qualquer investimento, as pessoas singulares ou colectivas que financiam projectos de carácter social não esperam um retorno directo dos recursos que investiram, mas sim que esses recursos possam ser aplicados da melhor forma possível em benefício da comunidade.

Acresce que, relativamente às empresas, estas, ao investirem na *BVS*, passarão a ter direito a exibir o selo de «Investidora Social na *BVS*» nos seus materiais de divulgação. Este selo constitui aquilo a que o Livro Verde da Comissão sobre *RSE* chama de «rótulo social»: palavras ou símbolos apostos aos produtos que visam influenciar as decisões de compra dos consumidores mediante o fornecimento de uma garantia quanto ao impacto ético e social de um processo comercial sobre outras partes interessadas¹⁶. O selo de «Investidora Social na *BVS*» certificará que os produtos ou serviços provêm de uma empresa socialmente responsável¹⁷. Ao exibir este ou outro «rótulo social», a empresa passa a ser reconhecida pelo seu compromisso e contributo para o desenvolvimento da comunidade em que está inserida, pela preservação do meio ambiente, pela qualidade de vida dos seus trabalhadores, entre outros.

Para além da possibilidade de exibir aquele rótulo social, as empresas passarão a ter destaque no endereço electrónico da *BVS*, podendo ainda contar com a assessoria da mesma *BVS* para criar campanhas especiais de mobilização interna, voluntariado, *marketing* social e outras que vão ao encontro dos seus objectivos de sensibilização de colaboradores e de imagem junto dos seus *stakeholders*.

15 - Ver neste sentido, PIRES DE LIMA / ANTUNES VARELA, *Código Civil Anotado*, cit., pág. 240.

16 - Ver Anexo do Livro Verde da Comissão, *Promover um quadro europeu para a responsabilidade social da empresa*, COM(2001)366Final, de 18.7.2001.

17 - A propósito dos «rótulos sociais», CATARINA SERRA (*Direito Comercial. Noções Fundamentais*, Coimbra Editora, 2009, pág. 115) destaca que estes pressupõem que os consumidores sejam, também eles, receptivos à *RSE* e tenham a sensibilidade e o poder de compra necessários para preferir os produtos, ainda que mais caros, que exibam aqueles rótulos. Tal significa que a *RSE* se repercutirá, necessariamente, nos preços dos produtos e que serão os consumidores que suportarão parte daqueles custos.

Estas empresas investidoras na *BVS* poderão, deste modo, exteriorizar as suas práticas de *RSE*, reforçando a sua cotação no mercado¹⁸.

4 As exigências em matéria de transparência que recaem sobre as organizações cotadas na *BVS*

A «cotação em Bolsa» implica, nos termos do Glossário da *BVS*, que a empresa, ao negociar as suas acções sociais na Bolsa de Valores, assume compromissos de transparência e governança.

Daí que, nos termos do Regulamento (ponto 10 - Acompanhamento dos Projectos), as Organizações da Sociedade Civil com projectos cotados na *BVS* se comprometam a manter actualizadas as informações sobre a evolução dos seus projectos, a fornecer o Plano de Aplicação dos recursos para cada solicitação de transferência de verbas, bem como relatórios trimestrais técnicos e financeiros.

A *BVS* pode, em qualquer momento, realizar uma auditoria junto da Organização da Sociedade Civil que, para o efeito, se obriga a colocar à disposição todos os registos e documentos relativos ao projecto cotado. Além disso, a *BVS* disponibilizará na página da *Internet* as informações necessárias para que os investidores sociais acompanhem a evolução dos seus investimentos sociais.

O incumprimento destas condições por parte das organizações cotadas dará causa à imediata suspensão da transferência de recursos e à exclusão do projecto da *BVS*.

Assim, ao registar-se na *BVS*, o investidor social passa a ter acesso, em qualquer momento, às prestações de contas e aos relatórios de impacto social produzidos pela Organização e auditados pela *Atitude*. Nos termos do Glossário, os relatórios de impacto social serão relatórios dos quais constará a «demonstração, através de dados comprovados, da transformação que o projecto proporcionou na comunidade a que se destina». O investidor poderá entrar no endereço electrónico da *BVS*, em qualquer momento, e verificar as prestações de contas e os relatórios que serão periodicamente publicados, certificando-se, deste modo, que o seu investimento está a gerar lucro social.

Toda esta informação permitirá ao investidor social um nível de vigilância sobre a organização, o funcionamento e os resultados da empresa cotada.

Impõe-se, assim, um regime rigoroso de difusão de informação que torne transparente a administração da organização. Tomando como exemplo uma cooperativa, tal implicará, quanto a esta, um maior esforço em matéria de transparência, tanto mais que, no ordenamento português, as cooperativas não estão sequer obrigadas ao depósito do relatório de gestão e dos documentos de

18 - Existem vários meios de exteriorização da *RSE*. Para além da adopção de «rótulos sociais» nos seus produtos ou serviços, as empresas poderão publicar, juntamente com as contas anuais e os relatórios de gestão, os seus balanços sociais e poderão inscrever-se em índices bolsistas de valores éticos, como o *ASPI Eurozone* (*Advanced Sustainable Performance Index*), o *FTSE4Good* (*Financial Time Stock Exchange for good*) ou o *DJSI* (*Dow Jones Sustainability Group Index*).

prestação de contas no *Registo Comercial*¹⁹. Considera-se, de facto, que o art. 4.º do *Código do Registo Comercial* enuncia os factos, relativos a cooperativas, sujeitos a registo e neles não estão incluídos os referentes à prestação de contas, como se encontra expressamente previsto para as sociedades comerciais [art. 3.º, al. n), do mesmo *Código do Registo Comercial*]²⁰.

O investidor social, tal como o investidor financeiro, dirigir-se-á à *BVS* na expectativa de obter a maior rentabilidade possível do seu investimento. Mas este investidor só estará disposto a investir num mercado que lhe transmita confiança, o que pressuporá um adequado conhecimento das organizações que emitem as acções sociais, dependendo, o nível de conhecimento, do conteúdo das informações que lhe são disponibilizadas. Por outro lado, só devidamente informado, o investidor poderá exercer uma adequada fiscalização do funcionamento da organização.

Por analogia com as sociedades cotadas numa bolsa financeira, a organização cotada ficará sujeita à revelação da informação ao organismo regulador, no caso a *BVS*, uma vez que a esta compete [do mesmo modo que à *Comissão de Mercado de Valores Mobiliários (CMVM)*, no caso da bolsa financeira²¹] a fiscalização da situação patrimonial das organizações admitidas à negociação em Bolsa. Tal informação será, desde logo, transmitida aquando da avaliação dos projectos candidatos à *BVS*, ou seja, do pedido de admissão a negociação na *BVS*, reportando-se, entre outros, ao impacto social esperado e à contribuição para o desenvolvimento sustentável do país, à viabilidade técnica e financeira do projecto, à qualificação e competência dos membros da equipa técnica do projecto.

Uma vez transmitida essa informação à *BVS*, esta entidade, à semelhança da *CMVM* e em cumprimento dos princípios aplicáveis no âmbito do desenvolvimento da supervisão, deverá controlar

19 - Ver, neste sentido, a Deliberação da Direcção-Geral dos Registos e Notariado (BRN n.º 10/1998), in: Boletim de Registos e Notariado, n.º 10, 1.º Caderno, Outubro de 1998 (www.dgrn.mj.pt/BRN_1995-2001/frame_bol.htm).

20 - Quanto à função de publicidade financeira do registo das cooperativa ver JÚLIO COSTAS COMESAÑA, «O rexistro de cooperativas de Galicia», in: *Estudios sobre a Lei de Cooperativas de Galicia*, Escola Galega de Administración Pública (EGAP), Santiago de Compostela, 1999, págs. 206 e ss..

21 - Nos termos do n.º 1 do art. 209.º do Código dos Valores Mobiliários (CVM), para cada mercado regulamentado ou sistema de negociação multilateral, a entidade gestora deverá aprovar regras transparentes e não discriminatórias, baseadas em critérios objectivos, que assegurem o bom funcionamento daquele, designadamente relativas a: a) Requisitos de admissão à negociação ou de selecção para negociação e respectivo processo; b) Acesso à qualidade de membro; c) Operações e ofertas; d) Negociação e execução de ordens; e e) Obrigações aplicáveis aos respectivos membros. O n.º 2 do mesmo artigo dispõe que estas regras serão objecto de registo na CMVM, o qual visa a verificação da sua suficiência, adequação e legalidade, acrescentado o n.º 3 que «A aprovação ou a alteração de regras que não imponham a verificação prevista no número anterior deve ser comunicada à CMVM». Por sua vez, o art. 353.º estabelece que serão atribuições da CMVM, além de outras constantes do seu estatuto, «a) A supervisão das formas organizadas de negociação de instrumentos financeiros, das ofertas públicas relativas a valores mobiliários, da compensação e da liquidação de operações àqueles respeitantes, dos sistemas centralizados de valores mobiliários e das entidades referidas no artigo 359.º; b) A regulação do mercado de instrumentos financeiros, das ofertas públicas relativas a valores mobiliários, das actividades exercidas pelas entidades sujeitas à sua supervisão e de outras matérias previstas no presente Código e em legislação complementar; c) A supervisão e a regulação dos deveres de conduta das entidades que se proponham a celebrar ou mediar contratos de seguro ligados a fundos de investimento ou a comercializar contratos de adesão individual a fundos de pensões abertos».

a informação de forma contínua (arts. 358.º, al. c)²² e 362.^{o23}, do CVM). Esta verificação justificar-se-á dado que será a informação, prestada com qualidade, que permitirá aos investidores tomar as suas decisões de investimento ou desinvestimento.

O acompanhamento dos Projectos assentará em deveres de informação permanentes por parte da organização da economia social cotada na *BVS*, à semelhança do que acontece com as sociedades emittentes de valores mobiliários. Assim, tal como qualquer sociedade com acções admitidas à negociação, a referida organização deverá divulgar as informações sobre a evolução dos seus projectos, fornecer o Plano de Aplicação dos recursos para cada solicitação de transferência de verbas, bem como relatórios trimestrais técnicos e financeiros.

Tal como já foi destacado, a informação poderá ser auditada em qualquer momento por parte da *BVS*, obrigando-se a organização cotada a colocar à disposição todos os registos e documentos relativos ao projecto cotado.

Por sua vez, e também como já foi referido, a *BVS* disponibilizará na página da *internet* as informações necessárias para que os investidores sociais acompanhem a evolução dos seus investimentos sociais. O Regulamento parece apontar no sentido de que esta informação será não apenas financeira dado que o investidor social terá acesso quer aos relatórios de prestação de contas, quer aos relatórios de impacto social. Contudo, não é referida a periodicidade — anual, semestral, trimestral da informação disponibilizada²⁴.

De tudo isto resulta que quanto aos critérios de transparência, haverá uma semelhança entre a *BVS* e a bolsa financeira²⁵. Poderão, contudo, levantar-se alguns problemas quanto aos custos burocráticos que esta transparência imporá à entidade da economia social cotada na *BVS*. De facto, na bolsa financeira, os custos burocráticos da transparência, resultantes entre outros da organização da informação e da sua disponibilização, são muitas vezes entraves para a cotação em bolsa.

22 - Nos termos da al. c) do art. 358.º, a supervisão desenvolvida pela CMVM obedecerá ao *Princípio do controlo da informação*.

23 - Nos termos do art. 362.º, a CMVM acompanhará de modo contínuo a actividade das entidades sujeitas à sua supervisão, ainda que não exista qualquer suspeita de irregularidade.

²⁴ - Segundo FERNANDO NAVARRO GARCÍA [*Responsabilidad Social Corporativa: Teoría y práctica*, ESIC Editorial, Madrid, 2008, págs. 92-93], a transparência não se poderá limitar à publicação mais ou menos opaca da situação financeira da entidade, devendo ser uma informação que preencha os seguintes requisitos: verdadeira e completa (deve ser não apenas financeira e contabilística, mas abranger outros aspectos relacionados com a RSE, como a filosofia da empresa, o impacto ambiental, a promoção dos direitos humanos, entre outros), compreensível e inteligível (não basta a publicação das contas anuais num formato apenas compreensível para um círculo de auditores especializados, mas adaptar essa informação financeira ao nível médio), pública e facilmente acessível (a informação deve ser facilmente acessível ao público em geral, evitando limitá-la aqueles circuitos legal ou profissionalmente exigíveis, como registos ou boletins, ampliando-a a outros canais de maior impacto ou efeito multiplicador como páginas Web corporativas, boletins para clientes, sócios, etc.).

25 - Sobre os critérios de transparência na bolsa financeira e o consequente direito à informação do investidor, ver SOFIA RIBEIRO BRANCO, *O Direito dos Accionistas à Informação*, Almedina, Coimbra, 2008, págs. 216 e ss..

5 As exigências em matéria de Governança que recaem sobre as organizações cotadas na BVS

5.1. A pertinência da elaboração de um «Código de Governança Corporativa» para as organizações cotadas na BVS

A cotação na *BVS* acarretará, ainda, consequências ao nível da governança da organização da economia social cotada, aplicando-se-lhe, com as devidas adaptações quanto ao seu desempenho e quanto à estrutura de poderes que no seu seio se estabelece, os princípios e práticas sobre «Governança Societária».

A «Governança das Sociedades» designa, nas palavras de COUTINHO DE ABREU, «o complexo de regras (legais, estatutárias, jurisprudenciais, deontológicas), instrumentos e questões respeitantes à administração e ao controlo (ou fiscalização) das sociedades»²⁶. Na decorrência deste conceito, começaram a desenvolver-se nos finais do séc. XX os denominados «códigos de bom governo», sendo o *Cadbury Report*, de Dezembro de 1992, um dos primeiros e mais importantes. Estes textos, de iniciativa privada na maioria dos casos, acolhem uma série de recomendações e sugestões dirigidas às empresas, centradas na transparência informativa, na composição e funcionamento dos seus órgãos de governo e nas relações com os diferentes grupos de interesses²⁷.

Em Portugal também se desenvolveram iniciativas deste tipo, destacando-se o *Código de Governo das Sociedades da CMVM (2010)* e a *Consolidação de Fontes Normativas e do Código de Governo das Sociedades (2010)*^{28/29}.

26 - JORGE MANUEL COUTINHO DE ABREU, *Governança das Sociedades Comerciais*, Almedina, Coimbra, 2010, pág. 7.

27 - Sobre esta noção, ver JOSÉ MARIANO MONEVA ABADÍA, «La información sobre responsabilidad social de la empresa en el contexto de la reforma contable», in: *Responsabilidad Social Corporativa*, Publicacions de la Universitat Jaume I, 2005, págs. 193 e ss..

28 - O texto destes documentos está disponível em www.cmvn.pt.

29 - A doutrina tem defendido que estes textos não são juridicamente vinculativos, sendo instrumentos normativos *soft law* cuja eficácia se baseia no princípio da voluntariedade, ainda que possam impor-se de facto, por força sobretudo dos investidores, e ser fonte de usos societários. A coercibilidade, enquanto instrumento de efectivação prática da normatividade jurídica, seria substituída pela autodisciplina e pelo autocontrolo, sabendo as sociedades que, ao aceitarem estes códigos de conduta, ganham a confiança do mercado, designadamente dos seus investidores e consumidores. Ver, neste sentido, JORGE MANUEL COUTINHO DE ABREU, *Governança das Sociedades Comerciais*, cit., págs. 10-11 e MANUEL BOTANA AGRA, «Buen gobierno de la sociedad cooperativa», in: *Gobierno corporativo y responsabilidad social de las empresas*, coord. de ELENA F. PÉREZ CARRILLO, Marcial Pons, 2009, págs. 222-223. Contudo, temos assistido ao surgimento de «códigos de governança corporativa» semi-vinculativos. Aponte-se, desde logo, no ordenamento português, o Regulamento da CMVM n.º 1/2010 sobre o Governo das Sociedades Cotadas, o qual dispõe que estas estarão obrigadas a comunicar à entidade reguladora qual o «código de governo» que vão seguir (art. 1.º), enunciando-se nos arts. 2.º, 3.º e 4.º as informações que as sociedades cotadas têm que obrigatoriamente libertar no mercado. Tal significa que não há uma ausência total de coercibilidade. Em apoio desta nossa posição, destaque-se, ainda, o *Código alemão de Governança Corporativa* (www.corporate-governance-code.de/eng/kodex/index.html). Este

Ora, numa época em que as doutrinas económicas e jurídicas destacam as virtualidades destes documentos enquanto mecanismos criadores de uma maior efectividade e objectividade no controlo da actividade de gestão da empresa e enquanto impulsionadores do desenvolvimento de uma cultura de relacionamento responsável e transparente com o mercado, consideramos que seria oportuna a elaboração de um «Código de Bom Governo corporativo» específico para as organizações da economia social cotadas numa BVS.

Vários argumentos poderão ser aduzidos a favor desta nossa posição.

Um primeiro argumento resultaria do facto de que atendendo à grande dispersão legislativa resultante da diversidade das organizações que integram o sector da economia social³⁰, um texto deste tipo teria a virtualidade de uniformizar os princípios de governança corporativa para as organizações da economia social, estimulando uma administração responsável e transparente das mesmas e reflexamente a sua competitividade empresarial. Um segundo argumento resultaria do facto de que, não raras vezes, estes «códigos de governo» são como que laboratórios não impositivos de caminhos, de vias, que mais tarde poderão ser acolhidos em instrumentos de carácter vinculativo. Ora, vivemos tempos em que se discute a oportunidade da elaboração de uma «Lei de Bases para a Economia Social», um diploma que conferisse maior reconhecimento jurídico e institucional a este sector, que

documento contém recomendações (identificadas no texto pela palavra «deve»), sugestões (identificadas no texto pelas palavras «deveria» ou «pode») e disposições que as sociedades serão obrigadas a observar nos termos da legislação aplicável. Este *Código alemão de Governança Corporativa* está ancorado na *Lei de Transparência e Publicidade*, na redacção que conferiu ao art. 161.º da *Lei de Sociedades Anónimas*, nos termos do qual os órgãos a quem cabe a administração das sociedades anónimas deverão declarar, anualmente, se as recomendações do Código foram cumpridas, declaração que deve ser divulgada junto dos accionistas. Concede-se, portanto, às sociedades anónimas a opção de declararem se cumprem as recomendações do *Código de Governança Corporativa* ou elucidar porque não desejam cumpri-las (consagra-se o princípio *comply or explain*, o qual poderá ser traduzido como «obedeça ou explique», no sentido de que as sociedades anónimas que não adoptarem as recomendações previstas no *Código alemão de Governança Corporativa* deverão declarar as razões dessa não adopção).

30 - No ordenamento português são múltiplos os diplomas que incidem sobre as organizações que integram a *Economia Social*: no caso das cooperativas, destacam-se o Código Cooperativo (Lei n.º 51/96, publicada em Setembro de 1996 e que entrou em vigor em 1 de Janeiro de 1997), as leis regulamentadoras dos diversos ramos do sector cooperativo, o *Decreto-Lei n.º 31/84*, de 21 de Janeiro que regula as *régies* cooperativas, o *Estatuto Fiscal Cooperativo* (Lei n.º 85/98, de 16 de Dezembro); quanto ao subsector comunitário, destaca-se a *Lei dos Baldios* (Lei n.º 68/93, de 4 de Setembro); quanto ao subsector autogestionário, destaca-se a *Lei das Empresas em Autogestão* (Lei n.º 68/78, de 16 de Outubro); quanto ao subsector social, destacam-se o *Código das Mutualidades* (Decreto-Lei n.º 72/90, de 3 de Março); o *Estatuto das Instituições Particulares de Solidariedade Social* (IPSS) (Decreto-Lei n.º 119/83, de 25 de Fevereiro); quanto às Misericórdias, não obstante serem entidades de direito canónico, no plano interno, as «Irmandades da Misericórdia» são expressamente consideradas como IPSS na al. c) do n.º 1 do art. 2.º do respectivo Estatuto; quanto às fundações não existe uma lei das fundações que as abranja a todas, incorporando a sua diversidade; quanto às associações não existe uma lei que regule apenas as associações com actividade económica. Para uma análise desenvolvida desta diversidade legislativa, ver RUI NAMORADO, *Renovar os quadros da economia social?*, cit., págs. 11-13.

delimitasse os seus agentes, que organizasse os seus sistemas de representação e que estabelecesse as linhas gerais das políticas de fomento e promoção das entidades da economia social³¹.

Um terceiro argumento resultaria da necessidade de clarificar a questão de saber de que estruturas de governo e de que tipos de gestores deveriam dotar-se as empresas da economia social para melhorar o seu nível de desempenho económico de um modo compatível com a manutenção e o reforço das suas características identitárias.

Note-se que este tema da pertinência da elaboração de códigos de conduta corporativos para as organizações da economia social não é novo na doutrina económica e jurídica. De facto, num estudo elaborado em 1995 pela Comissão de Investigação da Aliança Cooperativa (ACI) sobre o governo corporativo e os sistemas de controlo dos administradores das cooperativas europeias, apontavam-se como deficiências mais frequentes do modelo do governo cooperativo as seguintes: nomeação de gestores pouco experientes, a existência de gestores pouco interessados pelo andamento e expansão da cooperativa, a falta de capacidade técnica dos membros dos órgãos de administração, pouca ou nenhuma capacidade de decisão destes órgãos, a escassa rotação dos seus membros, os processos de desmutualização e de transformação das cooperativas em outras formas societárias, a proliferação de condutas oportunistas e desleais por parte dos membros dos órgãos de administração, a presença cada vez mais frequente de capital não cooperativo nas esferas de governo e direcção cooperativas³².

Claro que um código de governança corporativa para a economia social teria de atender às características, valores e princípios específicos de organização e funcionamento das entidades que a integram, os quais resultam quer da «Carta de Princípios da Economia Social» elaborada, em 2002, pela *Conferência Europeia Permanente de Cooperativas, Mutualidades, Associações e Fundações (CEP-CMAF)*, na qualidade de órgão representativo das entidades da economia social europeias³³, quer da *Resolução do Parlamento Europeu, de 19 de Fevereiro de 2009, sobre a economia social (2008/2250(I NI))*, e que sucintamente podemos considerar como sendo os seguintes: a primazia da pessoa e do objecto sobre o capital; a adesão voluntária e livre; o controlo democrático pelos membros (com excepção das fundações que não têm sócios); a conjugação dos interesses dos membros com o interesse geral; a defesa e aplicação dos princípios da solidariedade e responsabilidade; a autonomia de

31 - Sobre esta questão, ver GEMMA FAJARDO GARCIA, «La economía social en las leyes», *CIRIEC española - Revista de Economía pública, social y cooperativa*, n.º 69, 2009, www.ciriec-revistaeconomia.es, págs. 5-35.

32 - Este estudo esteve na génese de uma investigação internacional patrocinada pela ACI, na qual participaram investigadores de dez países, subordinada ao tema «As estruturas de governo das empresas da economia social e o papel dos seus gestores». Sobre os resultados desta investigação, ver *CIRIEC española - Revista de Economía pública, social y cooperativa*, n.º 48, 2004, www.ciriec-revistaeconomia.es.

33 - Em 2008, a *Conferência Europeia Permanente de Cooperativas, Mutualidades, Associações e Fundações (CEP-CMAF)* passou a denominar-se *Social Economy Europe*, tendo como objectivos a promoção do desenvolvimento económico e social das empresas e organizações da economia social, a promoção dos valores dos agentes da economia social no seio da Europa e o reforço do reconhecimento político e jurídico da economia social a nível europeu.

gestão e independência relativamente aos poderes públicos; a afectação da maioria dos excedentes à prossecução de objectivos de desenvolvimento sustentável e o serviço aos seus membros de acordo com o interesse geral.

5.2. Breve referência aos deveres de cuidado e lealdade enquanto deveres estruturantes da Governança Corporativa.

De todo o modo, independentemente da existência ou não de «códigos de conduta de bom governo» na organização cotada na *BVS*, os titulares dos órgãos sociais ficarão sujeitos a um conjunto de deveres, com particular destaque para os deveres de cuidado e de lealdade. De facto, o ordenamento português, por influência dos direitos anglo-saxónicos, acolheu, com a reforma de 2006 do *Código das Sociedades Comerciais (CSC)*, a separação *duty of care* (deveres de cuidado) / *duty of loyalty* (deveres de lealdade). Os deveres de cuidado [al. a) do n.º 1 do art. 64.º] exigem que o administrador revele «a disponibilidade, a competência técnica e o conhecimento da actividade da sociedade adequados às suas funções» e empregue «nesse âmbito a diligência de um gestor criterioso e ordenado». Os deveres de lealdade [al. b) do n.º 1 do art. 64.º] requerem que o administrador «actue no interesse da sociedade, atendendo aos interesses de longo prazo dos sócios» e pondere «os interesses dos outros sujeitos relevantes para a sustentabilidade da sociedade, tais como os seus trabalhadores, clientes e credores»³⁴. Tais deveres possibilitarão, em termos efectivos, o escrutínio do desempenho dos administradores aos quais se aplicarão, ainda, as regras relativas à responsabilidade dos administradores constantes do *Código das Sociedades Comerciais*³⁵. Deste modo, os responsáveis pela gestão da organização cotada na *BVS* terão de assentar toda a sua actuação em valores e princípios orientados para um crescimento sustentável, adoptando boas práticas de governança, fazendo da transparência na gestão e na prestação de contas os pilares da gestão corporativa.

Tomando mais uma vez por referência as cooperativas, às quais tais deveres e regras se aplicarão por força da remissão do art. 9.º do *Código Cooperativo*³⁶, poderíamos afirmar que, nestas, o reforço dos deveres que impendem sobre os gestores não se tornará tão premente quando comparado

34 - Para uma análise desenvolvida destes deveres, ver COUTINHO DE ABREU, «Deveres de cuidado e de lealdade dos administradores e interesse social», in: *Reformas do Código das Sociedades Comerciais*, IDET, Almedina, Coimbra, págs. 18-47.

35 - Ver, sobre esta questão, MARIA ELISABETE RAMOS, «Acção *ut singuli* e cooperativas. Anotação ao Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 16 de Outubro de 2008», *Cooperativismo e Economia Social*, n.º 31 (2008-2009), págs. 273-278.

36 - O art. 9.º do *CCoop*, relativo ao direito subsidiário aplicável a situações não previstas no *CCoop*, determina o recurso à «legislação complementar aplicável aos diversos ramos do sector cooperativo» e, se esta via não se mostrar satisfatória, poderá recorrer-se, «na medida em que se não desrespeitem os princípios cooperativos, ao Código das Sociedades Comerciais, nomeadamente aos preceitos aplicáveis às sociedades anónimas». Esta remissão para o CSC deverá, contudo, obedecer a duas condições: por um lado, a solução a que se chegue não pode desrespeitar os princípios cooperativos e, por outro lado, dentro do espaço constituído pelo Código das Sociedades Comerciais deve dar-se prioridade aos preceitos aplicáveis às sociedades anónimas.

com a sociedade anónima, uma vez que não se assiste na organização cooperativa a uma concentração dos poderes de gestão no órgão Direcção, podendo a Assembleia geral deliberar sobre assuntos directamente ligados à gestão corrente da actividade (art. 49.º do *CCoop*³⁷). Refira-se, igualmente, o poder de controlo e de fiscalização que o Conselho Fiscal exercerá sobre a actividade do órgão Direcção (art. 61.º do *CCoop*). Além disso, em virtude do *Princípio da gestão democrática pelos membros* (art. 3.º do *CCoop*), nos termos do qual o poder de decisão não dependerá das contribuições de capital, tendo cada sócio o mesmo poder de decisão (um sócio, um voto)³⁸, não encontramos na cooperativa a figura do sócio cooperador maioritário que possa controlar a cooperativa.

De facto, sendo certo que a realidade empresarial das entidades da economia social é diferente da realidade da sociedade comercial, designadamente da sociedade anónima, tal não significa que não existam riscos de natureza diversa. No caso de uma cooperativa, por exemplo, os sócios cooperadores têm um poder determinante sobre os membros do órgão Direcção³⁹, a quem cabe a gestão da cooperativa. Em muitos casos (se não na maioria) são eles os próprios gestores, uma vez que os titulares dos órgãos sociais são, normalmente, eleitos de entre os cooperadores. Acresce que, assentando estas organizações no princípio mutualista que tem como consequência a primazia do interesse social sobre o interesse particular do sócio, a verdade é que na prática o singular sistema de distribuição de excedentes que caracteriza a cooperativa (art. 73.º do *CCoop*) poderá originar situações de tensão ou conflito entre os cooperadores e os responsáveis pelo governo da cooperativa, pois enquanto que aqueles visam a máxima participação nos excedentes, estes visam potenciar a solvência da cooperativa mediante a dotação de reservas obrigatórias (que integram o chamado património irrepartível da cooperativa) e a criação de reservas livres⁴⁰.

Por outro lado, têm sido apontadas algumas deficiências ao tradicional sistema de governo democrático em que assentam estas organizações: o desinteresse dos cooperadores relativamente aos seus poderes-deveres na tomada de decisões e consequente fraca participação dos cooperadores nas assembleias gerais; a heterogeneidade daqueles que integram a cooperativa; a incorporação de sócios

37 - Assim o atesta o leque de competências que a lei atribui à Assembleia geral, no art. 49.º do *Código Cooperativo Português*, destacando-se a apreciação e votação anual do relatório de gestão e contas do exercício; a apreciação e certificação legal das contas; a apreciação e votação do orçamento e do plano de actividades; a fixação das taxas de juros a pagar aos membros da cooperativa; a aprovação da forma de distribuição dos excedentes; e a fusão, cisão ou dissolução voluntária da cooperativa até à filiação voluntária da cooperativa em uniões, federações e confederações. Nelas estão contidas as grandes linhas mestras sobre as quais se desenha o regime económico das cooperativas.

38 - Para uma análise desenvolvida deste *Princípio Cooperativo*, ver DEOLINDA APARÍCIO MEIRA, *O regime económico das cooperativas no direito português: o capital social*, cit., págs. 65-67.

39 - Nos termos do art. 49.º, als. a) e m), do *Código Cooperativo Português*, são os cooperadores, em Assembleia geral, que elegem e destituem os membros dos órgãos da cooperativa; e fixam a remuneração destes, quando os estatutos o não impedirem.

⁴⁰ - Para uma análise desenvolvida desta questão, ver DEOLINDA APARÍCIO MEIRA, *O regime económico das cooperativas no direito português: o capital social*, cit., págs. 252-268 e 309-313.

de capital; a deficiente formação dos quadros dirigentes; a escassa presença de profissionais não sócios que administrem a empresa⁴¹.

Neste contexto, deverá defender-se que o reforço dos deveres de lealdade e de cuidado dos gestores, acima mencionados, tornar-se-á também necessário nas entidades da economia social, e tanto mais quando esta se apresenta numa *BVS*.

Conclusões

Estas breves reflexões em torno da *BVS* centraram-se, fundamentalmente, no Regulamento que a disciplina. Damos particular destaque ao conceito de investidor social e à protecção de que este beneficia, em resultado das exigências em matéria de transparência de governação impostas às organizações cotadas na *BVS*. Constatou-se que a esta figura poderão ser apontadas várias virtualidades, designadamente a de promover a responsabilidade social, a de facilitar aos potenciais doadores o processo de escolha dos projectos, oferecendo garantias de credibilidade e sustentabilidade dos mesmos, a de permitir às organizações da economia social a obtenção de financiamento para os seus projectos, com o consequente estímulo para o desenvolvimento da economia social. Do ponto de vista jurídico, o grande desafio que a *BVS* representa será o de saber em que medida é que ela poderá funcionar como um laboratório não impositivo de práticas em matéria de transparência e de governação para as organizações da economia social, práticas estas que, poderão vir a ser acolhidas em instrumentos de carácter vinculativo. Deste modo, a *BVS* poderá contribuir para a renovação jurídica que se preconiza no âmbito das entidades da economia social.

⁴¹ - Ver sobre esta questão, MANUEL BOTANA AGRA, «Buen gobierno de la sociedad cooperativa», in: *Gobierno corporativo y responsabilidad social de las empresas*, cit., págs. 216-217.

A função social da empresa e a competitividade empresarial no Direito brasileiro

Rafael Pellenz Scandolara

Analista Jurídico do Tribunal de Justiça de Santa Catarina.
Especialista em Direito Público pela Escola Superior Verbo Jurídico
(Brasil)

SUMÁRIO

1 Introdução. 2 A função social da empresa na legislação brasileira. 3 O princípio da função social da empresa. 3.1 Função social *versus* responsabilidade social. 4 Influência da função social na competitividade empresarial. 5 Considerações finais.

RESUMO

A promulgação da atual Constituição Federal instituiu o Estado Social e Democrático de Direito no Brasil. A nova concepção de Estado determinou que todos os institutos jurídicos fossem reavaliados de acordo com sua função social, o que foi ratificado pelo Código Civil vigente. Primeiramente, o enfoque da doutrina e da jurisprudência foi direcionado aos aspectos sociais referentes ao direito de propriedade e aos contratos. Seguindo essa tendência, desenvolveu-se o princípio da função social da empresa, determinando a necessidade de equilibrar a nova ordem econômico-social às ideias do liberalismo clássico. Por um lado, os bens e serviços devem ser úteis à sociedade, contribuindo para a geração de empregos e o aumento do poder aquisitivo da população; por outro, o processo produtivo deve respeitar os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do respeito ao meio ambiente, de acordo com a ideia de desenvolvimento sustentável. Os custos provenientes das ações de responsabilidade social não inviabilizam a competitividade empresarial, uma vez que o investimento é recompensado pela valorização da imagem da empresa perante o mercado consumidor. Além disso, o desenvolvimento de lideranças socialmente responsáveis contribui para a melhoria do clima organizacional e da satisfação e motivação dos empregados, aumentando a produtividade da empresa. O princípio da função social da empresa é norma de ordem pública e deve ser observado por todos os juízes e tribunais à luz do caso concreto. O ordenamento jurídico brasileiro não dispõe de uma norma sancionadora positivada, mas isso não impede que ocorra a responsabilização da empresa que não promover o benefício da sociedade ao exercer suas atividades.

Palavras-chave: Brasil. Competitividade. Função social da empresa.

ABSTRACT

The enactment of the Federal Constitution established the Social and Democratic State of Law in Brazil. This new conception has determined that all legal institutions were reassessed according to their social function, which was ratified in the current Civil Code. In first place, the focus of the doctrine and jurisprudence was directed to the social aspects of property rights and contracts. Following this trend, it was developed the principle of social function of the company, determining that the new social-economic order must be balanced to the ideas of classical liberalism. On the one hand, goods and services should be useful to society, contributing to employments generation and increasing the purchase power of the population; on the other hand, the production process must respect the constitutional principles of human dignity and the environment rules, according to the idea of sustainable development. The social responsibility costs do not hinder the business competitiveness, since the investment will be rewarded with the appreciation of the company's image by the consumer market. Furthermore, the development of socially responsible leaders helps to improve the organizational climate and motivates the employees, increasing productivity. The principle of social function of the company is a public policy rule and must be observed by all judges and courts in the judicial cases. The Brazilian legal system does not have a specific punitive standard, but this does not prevent the liability of the company that does not promote the benefit of society in their activities.

Keywords: Brazil. Competitiveness. Social function of the company.

1 Introdução

A clássica noção de empresa, relacionada à disposição de produtos ou serviços no mercado com o intuito de obter lucro, não foi totalmente recepcionada pela atual Constituição da República Federativa do Brasil. A função econômica das empresas continua sendo relevante para o Estado, porém não pode ser sobreposta aos direitos sociais protegidos constitucionalmente. Dessa forma, a gestão das empresas brasileiras passou a ser norteadada pelo princípio da função social, conforme expressa o artigo 170, inciso III, da Carta Magna.

A consolidação da função social da empresa como princípio constitucional ratifica o importante papel da atividade empresária no contexto social brasileiro. O objetivo meramente econômico-financeiro que direcionava as ações empresariais foi relativizado e hoje deve ser conciliado com o oferecimento de benefícios para a sociedade. Tal entendimento aos poucos é assimilado pelo empresariado nacional, conforme destaca Maria Vidigal Darcanchy:

As empresas vivem na comunidade e não necessariamente da comunidade, esta afirmação é um elemento constatável que leva as empresas a um posicionamento sobre os problemas sociais que atingem o meio. De modo progressivo, as empresas compreendem seu papel social, como função reguladora de equilíbrio, uma vez que em grande parte os processos produtivos se modernizam rapidamente, exigindo novos patamares de preparação dos que ingressam no mercado de trabalho e, por conseguinte, estimulam um novo padrão de profissionais, que se tornam mais críticos, mais conscientes do seu papel social com maior criatividade (2008, p. 202-203).

De acordo com o princípio da função social, a atividade desenvolvida pela empresa deve apresentar resultados úteis à sociedade, de modo que contribua para a geração de empregos e o aumento do poder aquisitivo da população. Além disso, o processo produtivo deve respeitar a legislação trabalhista e conciliar ações que garantam a preservação dos recursos ambientais e do patrimônio cultural, em atenção ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Ao contrário do que se possa imaginar, os custos provenientes das ações sociais não inviabilizam a competitividade empresarial, pois todas as empresas que atuam no território brasileiro devem observar os ditames da função social. Sendo assim, a empresa que se beneficiar por exercer suas atividades em desacordo com os valores de sua função social poderá ser responsabilizada nas esferas administrativa, cível e criminal.

2 A função social da empresa na legislação brasileira

A função social da empresa está presente na legislação infraconstitucional brasileira desde 1976, quando foi editada a Lei n. 6.404. Tal lei dispõe sobre a sociedade por ações e faz referência expressa à função social da empresa em duas oportunidades: no parágrafo único do artigo 116¹ e no *caput* do artigo 154².

Todavia, a necessidade de inserir valores sociais na condução das atividades empresárias somente foi devidamente incorporada no ordenamento jurídico brasileiro em 1988, por meio da promulgação da Constituição da República. Entre as várias referências a questões sociais, o artigo 170³ da Carta Magna estabelece que a busca pela justiça social e pela dignidade humana deve nortear a

¹ Lei n. 6.404/76: “Art. 116 [...]. Parágrafo único. O acionista controlador deve usar o poder com o fim de fazer a companhia realizar o seu objeto e cumprir sua função social, e tem deveres e responsabilidades para com os demais acionistas da empresa, os que nela trabalham e para com a comunidade em que atua, cujos direitos e interesses deve lealmente respeitar e atender.”

² Lei n. 6.404/76: “Art. 154. O administrador deve exercer as atribuições que a lei e o estatuto lhe conferem para lograr os fins e no interesse da companhia, satisfeitas as exigências do bem público e da função social da empresa.”

³ Constituição da República Federativa do Brasil. “Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

- I - soberania nacional;
- II - propriedade privada;
- III - função social da propriedade;
- IV - livre concorrência;
- V - defesa do consumidor;
- VI - defesa do meio ambiente;
- VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;
- VII - redução das desigualdades regionais e sociais;
- VIII - busca do pleno emprego;
- IX - tratamento favorecido para as empresas brasileiras de capital nacional de pequeno porte.
- IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

ordem econômica nacional. Ademais, o inciso III do mesmo dispositivo consagra o princípio da função social da propriedade, do qual decorre a função social da empresa.

Importante referir que a responsabilidade pelo desenvolvimento social pertence a todos os segmentos da sociedade, inclusive ao próprio Estado brasileiro. No entanto, mantém-se indiscutível a importância do setor empresarial privado como instrumento para a promoção da dignidade humana (ARAÚJO, 2007, p. 120-121).

A Constituição brasileira consagrou a economia de mercado, caracterizada pela descentralização e pela não intervenção estatal. No entanto, o Estado possui legitimidade para intervir no setor privado a fim de preservar os princípios da ordem econômica nacional, conforme expõe José Marcelo Martins Proença (2001, p. 4):

[...] a livre iniciativa, que pode ser entendida em duplo aspecto, como a liberdade de criar e explorar uma atividade econômica e, sobretudo, a rejeição da atividade econômica estatal, não é admitida de maneira absoluta, mas unicamente em razão do seu valor social (conforme art. 1º, IV, da própria Constituição Federal), e deve ser compreendida no contexto de uma ordem econômica, idealmente concebida pela Constituição, que “tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”, e que deve respeitar toda uma série de princípios.

Assim, além de atuar como agente normativo e regulador, promovendo incentivos de natureza fiscal e tributária às empresas com maior impacto social (MORAES, 2008, p. 798), o Estado deve, nos termos da Constituição, participar ativamente de ações que promovam o desenvolvimento da sociedade brasileira.

Com o advento do Código de Defesa do Consumidor (Lei n. 8.078, de 1990), a função social da empresa recebeu importante avanço legislativo. Por meio da atribuição de responsabilidade empresarial pela prestação de serviços e pela fabricação e venda de produtos, a observância dos direitos dos consumidores passou a representar um dos pressupostos da atividade empresarial. Nesse sentido, o Código de Defesa do Consumidor prevê várias sanções que visam coibir as empresas de praticar ações danosas à sociedade⁴.

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.”

4 Código de Defesa do Consumidor. Lei n. 8.078/90. “Art. 56. As infrações das normas de defesa do consumidor ficam sujeitas, conforme o caso, às seguintes sanções administrativas, sem prejuízo das de natureza civil, penal e das definidas em normas específicas:

- I - multa;
- II - apreensão do produto;
- III - inutilização do produto;
- IV - cassação do registro do produto junto ao órgão competente;
- V - proibição de fabricação do produto;

Por fim, o novo Código Civil brasileiro (Lei n. 10.406, de 2002) abandonou o aspecto patrimonialista do modelo anterior e consolidou os ideais de socialidade e coletividade como normas informadoras da nova legislação. O caráter individualista do antigo Código Civil, em vigor desde 1916 e influenciado pelo liberalismo econômico do início do século vinte, não mais refletia os anseios da sociedade brasileira e foi substituído pela busca do bem comum. As funções sociais da propriedade e do contrato foram positivadas no novo diploma, o que garantiu maior segurança jurídica aos aplicadores do Direito⁵.

3 O princípio da função social da empresa

Nas palavras de Paulo Nader (2006, p. 92), “princípios são enunciados que se reputam verdadeiros e constituem a causa primeira, a filosofia, os fundamentos de uma cultura ou de fenômenos naturais.” Os princípios trazem consigo os valores básicos de uma sociedade, constituindo o alicerce fundamental para a construção do ordenamento jurídico.

Nos dias atuais, não pairam dúvidas acerca da força normativa dos princípios. Conforme salienta Paulo Bonavides (2003, p. 264-265), a fase do pós-positivismo vivenciada a partir das últimas décadas do século XX determinou o abandono da doutrina positivista, conferindo tanto aos princípios quanto às regras expressas a possibilidade de impor obrigações legais.

A doutrina brasileira identifica a função social da empresa como uma decorrência do princípio da função social da propriedade. Segundo este princípio, a propriedade não pode ser vista apenas como um direito individual, visto que repercute em vários setores da sociedade e influencia a ordem econômica.

O moderno conceito de atividade empresária fundamenta-se, portanto, no princípio da função social da propriedade. O empresário detém a propriedade dos meios de produção e, dessa forma, constitui-se num dos principais agentes de desenvolvimento econômico e social do país:

-
- VI - suspensão de fornecimento de produtos ou serviço;
 - VII - suspensão temporária de atividade;
 - VIII - revogação de concessão ou permissão de uso;
 - IX - cassação de licença do estabelecimento ou de atividade;
 - X - interdição, total ou parcial, de estabelecimento, de obra ou de atividade;
 - XI - intervenção administrativa;
 - XII - imposição de contrapropaganda.

Parágrafo único. As sanções previstas neste artigo serão aplicadas pela autoridade administrativa, no âmbito de sua atribuição, podendo ser aplicadas cumulativamente, inclusive por medida cautelar, antecedente ou incidente de procedimento administrativo.”

5 O Código Civil (Lei n. 10.406/02) dispõe expressamente sobre a função social da propriedade e dos contratos no artigo 421 e no parágrafo único do artigo 2.035 (“Art. 421. A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato”; “Art. 2.035. [...] Parágrafo único. Nenhuma convenção prevalecerá se contrariar preceitos de ordem pública, tais como os estabelecidos por este Código para assegurar a função social da propriedade e dos contratos”). No entanto, várias referências indiretas ao princípio da função social podem ser localizadas no decorrer do texto legal, o que ratifica o caráter social do novo Código.

[...] a função da empresa (ou seja, a função social dos bens de produção) implica a conjunção de todos aqueles princípios previstos no artigo 170 da Constituição Federal: o princípio da função social da empresa exsurge como uma articulação de vários conceitos e princípios distintos, na busca do bem estar coletivo.

Logo, pensar na função social da empresa é conformar a atividade empresarial considerando o interesse coletivo e social, ou seja, superando o caráter meramente individualista em sua estrutura fundamental, repaginando as várias relações jurídicas sobre as quais se constrói a malha social por meio da empresa, pautando-as a partir do interesse social e do bem comum (FREITAS; PEREIRA, 2004, p. 58).

A partir desse entendimento, o princípio da função social impõe ao proprietário, ou a quem detenha o controle da empresa, o dever de atuar em benefício da sociedade e não somente na busca pelo lucro. Disso decorre que a atividade empresarial, muito além de apenas evitar prejuízos à coletividade, deve também alcançar comportamentos que favoreçam todo o ambiente social.

Em relação à sociedade em geral, os administradores são constrictos a atentar para as questões ambientais. Exercer a função social implica, entre outras medidas, no dever de atenuar os danos decorrentes da instalação ou expansão física da empresa; a privilegiar o desenvolvimento sustentável e evitar agressões ao ecossistema; a observar os riscos provenientes da extração de recursos naturais, a fim de garantir o desenvolvimento das próximas gerações (LOBO, 2006, p. 29).

No que diz respeito aos trabalhadores, a função social da empresa não é efetivada apenas com a geração de empregos. Nas palavras de Davies e Scalzo (2006, p. 15),

[...] a empresa deve ir além: deve seguir estritamente as regras de proteção ao trabalhador, oferecendo condições dignas ao seu empregado e, ainda, na medida do possível, proporcionar plano de participação nos lucros, oferecer plano de carreira, treinamento profissional, enfim, estimular a “realização da própria humanidade que se dignifica pela atividade laboral e se insere na comunidade”.

Quanto aos consumidores, a empresa estará cumprindo sua função social quando respeitar todas as disposições do Código de Defesa do Consumidor. Além de oferecer produtos e/ou serviços de qualidade, a atividade empresarial precisa estar em consonância com a ordem econômica e zelar pela livre concorrência.

A função social da empresa não representa uma liberalidade do empresário; é norma de ordem pública e deve ser observada em todas as atividades econômicas desenvolvidas na sociedade. A livre iniciativa e a busca pelo lucro devem ser compatibilizadas com ações empresariais que contribuam para o desenvolvimento social. Nesse sentido, Eros Roberto Grau (1981, p. 131):

Observado que o princípio da liberdade de iniciativa econômica, não é senão corolário do princípio da propriedade privada dos bens de produção e considerada a afetação deste pelo princípio da função social, visualizamos, em grande parte das normas do Direito Econômico, precisamente, formas de concreção deste último. Isto se torna mais nítido ainda quando aludimos, enfaticamente, à função social da empresa. Não será absurda a afirmação de que a realização de desenvolvimento e justiça social supõe a conformação da ação empresarial, de modo que seja ela tangida a cumprir sua função social [...].

As empresas, enquanto organizações de fins econômicos e sociais, exigem gestões socialmente responsáveis. A administração de uma empresa ultrapassa os interesses pessoais de seus controladores, geralmente pautados na mera obtenção de lucros. A função social da empresa exige a conciliação harmoniosa entre capital e trabalho, de modo tal que a atividade e os fins produzidos acarretem o melhoramento da sociedade e a satisfação econômica do empresário.

O reconhecimento da natureza principiológica da função social permite que desvios de gestão empresarial sejam analisados pelo Poder Judiciário. A ausência de comprometimento da empresa com a sociedade serve como fundamento jurídico para pretensões condenatórias, as quais podem ser postuladas por todos os cidadãos que se sentirem prejudicados.

3.1 Função social *versus* responsabilidade social

No direito empresarial brasileiro, os conceitos de função e responsabilidade sociais são conexos, porém não se confundem. As principais diferenças situam-se na voluntariedade das ações sociais desenvolvidas pela empresa, assim como na vinculação de tais atos ao seu raio de atuação.

Estabelecidas essas principiantes considerações, incumbe contrapor os dois conceitos em estudo, citando-se como uma primeira diferença o fato de a responsabilidade social concernir a gestos voluntários ou espontâneos do empresário, sem qualquer espécie de imposição legal, enquanto que a função social da empresa incide sobre a atividade empresarial de modo cogente, até por força do prelecionado quanto ao art. 170, CF/88. Assim, em matéria de cidadania empresarial, ainda cabe a cada empresário definir sua política de atuação de acordo com sua vontade e suas possibilidades, coadunando-se essa margem de discricionariedade com a própria variedade de empreendimentos empresariais, compreendidos desde as microempresas até aquelas de grande porte, obviamente com distintos potenciais em termos de disponibilidade de recursos, além daqueles de capital eminentemente nacional ou estrangeiro.

Outra diferença reside na limitação objetiva do raio de aplicação da função social da empresa às atividades que constituem os elementos daquela, as quais coincidem, como regra, com o objeto social desenvolvido pela sociedade empresária ou pelo empresário, ao passo que a responsabilidade social abrange as atividades não consubstanciadas no objeto social da empresa, que não constituem a sua finalidade, sendo simplesmente benéficas à sociedade. Assim como a função social da empresa [...], a responsabilidade social pode ser dividida em uma espécie interna, relativa a preocupações com as condições de trabalho e demais questões dos funcionários da empresa, e em outra externa,

correspondente a cuidados com a comunidade, nas figuras de clientes, de fornecedores e de entidades públicas (GAMA; BARTHOLO, 2007, p. 20-21).

A função social, portanto, compreende atividades ligadas ao ramo empresarial desenvolvido. Além disso, trata-se de um princípio de direito e deve ser observado em todas as relações jurídicas provenientes da atividade empresarial. O não-cumprimento da função social da empresa poderá resultar na aplicação de sanção administrativa, cível e/ou criminal ao responsável.

A função social decorre de um conjunto de deveres e responsabilidades direcionados às empresas, que agem subsidiariamente ao Estado. Não se confunde com a prática de atividades filantrópicas ou de publicidade; estas representam, em alguns casos, o cumprimento de uma imposição legal derivada justamente da inobservância do princípio da função social (FREITAS; PEREIRA, 2004, p. 61).

Já a responsabilidade social contempla ações desvinculadas da finalidade principal da empresa e que contribuem para uma sociedade mais equilibrada. Por essa razão, inexistente qualquer obrigatoriedade por parte do empresário, o qual detém a discricionariedade para decidir sobre a questão. Conforme explica Rodrigo Almeida Magalhães (2009, p. 11),

Ela [responsabilidade social] abrange todas as atividades não ligadas ao objeto social, mas que geram benefícios para a comunidade, tanto a comunidade interna da empresa, que são aqueles que trabalham na empresa, como investimento em higiene e cursos de atualização, quanto a externa, que seriam as demais pessoas da sociedade, como patrocínio a eventos culturais.

Infere-se, pois, que a empresa socialmente responsável deve demonstrar preocupação com as condições de trabalho de seus funcionários, oferecendo-lhes as melhores condições para o desempenho de suas funções. Ademais, deve zelar pelo bom relacionamento com clientes, colaboradores e poderes públicos.

Apesar de as ações de responsabilidade social não serem obrigatórias, a moderna visão de mercado econômico aponta para a necessidade de realizá-las. A exploração publicitária de uma empresa que atua em benefício da sociedade costuma aumentar o número de investidores e o interesse da clientela, gerando maior receita e, conseqüentemente, maior lucro.

4 Influência da função social na competitividade empresarial

A inserção do princípio da função social da empresa no ordenamento jurídico brasileiro foi criticada por parte do empresariado e da doutrina jurídica. Inicialmente, entendia-se que o

investimento de capital em ações sociais trazia consigo a ideia do aumento de despesas e, por consequência, a diminuição do lucro da empresa.

Nesse sentido, a obrigação de exercer uma função social colidiria com os preceitos básicos da sociedade capitalista, conforme comentava Fábio Konder Comparato (1996, p. 44-45):

Na verdade, a idéia de as empresas serem obrigadas, de modo geral, a exercer uma função social *ad extra* no seio da comunidade em que operam, apresenta o vício lógico insanável da contradição. A empresa capitalista – importa reconhecer – não é, em última análise, uma unidade de produção de bens, ou de prestação de serviços, mas sim uma organização produtora de lucros. É esta a chave lógica para a compreensão de sua estrutura e funcionamento. O objeto da empresa, ou seja, o exercício de uma atividade econômica de produção ou distribuição de bens, ou de prestação de serviços, está sempre subordinado ao objetivo final de apuração e distribuição de lucros.

A análise puramente econômica de mercado, dissociada da reflexão acerca da função social, conduzia ao entendimento de que a maximização de resultados provinha, em sua maior parte, da minimização de custos. De acordo com esse entendimento, o investimento em ações que não estivessem inseridas na finalidade principal da empresa deveria ser evitado, pois, em o fazendo, a empresa seria “obrigada” a reajustar o preço do produto ou do serviço, o que abalaria sua competitividade.

Essa primeira concepção não resistiu à evolução global do mercado econômico. No contexto atual, o exercício da função social da empresa não representa, por si só, a redução dos lucros; ao contrário, quando planejadas, políticas e diretrizes de responsabilidade social podem gerar inovações que diminuem os custos de produção e aumentam o ingresso de capital (ALIGLERI, p. 5).

A redução dos custos de produção ocorre na medida em que as ineficiências diretas dos recursos utilizados e as falhas no processo produtivo começam a ser identificadas e corrigidas devido a um posicionamento mais socialmente responsável, como por exemplo, a redução no consumo de energia, papéis e água, a diminuição do absenteísmo no trabalho devido a acidente ocasionado pela melhoria da segurança no trabalho e o reaproveitamento e reciclagem de materiais e embalagens anteriormente descartados, entre outros [...] (ALIGLERI, p. 5).

As avaliações contábeis de empresas que praticam ações de fundo social demonstram que a lucratividade pode ser conciliada com o exercício da função social. Para alcançar o lucro, a empresa deve provocar fatos jurídicos que portem benefícios para a coletividade em que está inserida.

Convive-se com uma mudança radical de paradigma. Conforme a moderna visão empresarial, a empresa que não executar atividades de responsabilidade social encontrará dificuldades para se manter competitiva frente à concorrência. Entre as vantagens auferidas pela empresa que cumpre sua função social, podem ser citadas a valorização da imagem institucional (boa reputação), o contentamento dos trabalhadores e a expansão do número de clientes. Colaborando com o bem-estar

comum, a empresa ganha maior visibilidade e conquista a empatia do mercado consumidor, o que ocasiona a percepção de maiores receitas.

Nesse diapasão, Lilian Aligleri (p. 4):

As empresas mais competitivas não são as que possuem acesso aos insumos de baixo custo, mas aquelas que empregam tecnologias e métodos mais avançados em sua gestão. Os melhores resultados vem sendo alcançados por empresas que possuem habilidade organizacional em adquirir novas competências e coordenar as já existentes, levando-as a particularidades intangíveis que diferenciam seus produtos e serviços em relação aos concorrentes. E, conseqüentemente, criando uma vantagem competitiva de ordem superior.

Mesmo entendimento possui Ademerval Garcia (1999, p. 2):

A coletividade quer comprar produtos e serviços de empresas que não poluem, não fazem propaganda enganosa, contribuem para a melhor qualidade de vida. Responsabilidade social, hoje, pode ser a diferença entre vender ou não vender, sobreviver ou não. Responsabilidade social é, portanto, conceito estratégico e quem não enxergar isto vai rapidamente deixar o convívio social, isto é, vai sair do mercado.

Logo, além da função social da empresa ser uma imposição legal e constitucional, existem diversas razões econômico-sociais que estimulam a aceitação de um espírito empresarial responsável.

Os diversos aspectos que circundam a atividade empresarial e a constante evolução da sociedade revelam que o princípio da livre concorrência não é abalado pela realização de ações de cunho social. Isso porque o exercício da função social pressupõe a melhoria da estrutura organizacional da empresa, reduzindo custos e promovendo a otimização de produtos e de serviços. A prática de uma gestão empresarial socialmente responsável vai ao encontro dos ditames da justiça social e auxilia o desenvolvimento da nação.

5 Considerações finais

A função social é um dos princípios que regem a ordem econômica brasileira. Consagrado no Texto Constitucional, no Código Civil e em vários outros dispositivos legais, o princípio é associado ao direito empresarial como uma decorrência da função social da propriedade.

Toda empresa deve nortear sua atuação econômica em benefício da sociedade. O objetivo do lucro não é incompatível com a preocupação por interesses socialmente relevantes; a função social da empresa impõe o equilíbrio da economia de mercado com a supremacia dos direitos sociais previstos constitucionalmente, visando amenizar a injustiça e a desigualdade social.

O fenômeno da globalização propicia o conhecimento público dos principais problemas do mundo atual e alerta para a obrigação de agir em favor das futuras gerações. Diante da inequívoca

necessidade de preservar o meio-ambiente e valorizar o ser humano, os administradores e proprietários de empresas são obrigados a atentar para comportamentos éticos e socialmente responsáveis.

As atividades desenvolvidas pelas empresas não podem ser avaliadas somente em relação às regras de direito mercantil; os princípios da ordem econômica (dentre os quais a função social da empresa) contêm força normativa e também precisam ser respeitados. À empresa não basta apenas cumprir seus deveres tributários e trabalhistas, sendo indispensável a concretização de ações que possam ser revertidas em proveito de todo o grupo social.

O exercício de uma administração empresarial atenta aos anseios sociais não equivale à diminuição do poder concorrencial. A partir de uma visão ampla de mercado é possível perceber que os custos são recompensados posteriormente, tanto por meio do aumento de produtividade dos trabalhadores quanto pela ampliação da clientela. Comenta-se, inclusive, que empresas não comprometidas com a sociedade são as que estariam em desvantagem no mercado, uma vez que apresentam uma estrutura organizacional defasada e não conseguem atrair colaboradores para os seus projetos.

Ante o exposto, afere-se que o princípio da função social deve ser observado em todas as atividades empresariais que produzam reflexos no âmbito social em que estão inseridas. Em virtude de imposição constitucional e legal, o objetivo finalístico da empresa não pode ser reduzido simplesmente à obtenção de lucro; além do fim econômico, faz-se necessário que a atividade contribua para a promoção da dignidade humana e o desenvolvimento da sociedade.

BIBLIOGRAFIA

- ALIGLERI, Lilian. *Responsabilidade Social na Cadeia Logística: Uma Visão Integrada para o Incremento da Competitividade*. Disponível em: <<http://www.empresaresponsavel.com/links/competitividade%20e%20gestao%20ambiental.pdf>>. Acesso em: 01 out. 2010.
- ARAÚJO, Geraldo Bonnevalle Braga. *A responsabilidade social da empresa e as fundações privadas*. Revista de Direito do Terceiro Setor – RDTTS. Belo Horizonte: v.1, n.1, jan./jun.2007, p.113-132.
- BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. 13. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.
- BRASIL. *Código Civil (Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002)*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm>. Acesso em: 01 out. 2010.
- BRASIL. *Código de Defesa do Consumidor (Lei n. 8.078, de 11 de setembro de 1990)*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8078.htm>. Acesso em: 01 out. 2010.

- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 01 out. 2010.
- BRASIL. *Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6404consol.htm>. Acesso em: 01 out. 2010.
- COMPARATO, Fábio Konder. *Estado, empresa e função social*. Revista dos Tribunais. São Paulo: RT v.732, out. 1996, p. 38-46.
- DACANCHY, Mara Vidigal. *Responsabilidade social da empresa e a Constituição*. Revista de Direito Constitucional e Internacional. São Paulo: v.16, n. 63, abr./jun. 2008, p. 195-211.
- DAVIES, Christian Galvão; SCALZO, Juliana Canarim. *Função social da empresa e do contrato*. Revista de Direito Internacional e Econômico. Porto Alegre: Síntese. v.14, jan. 2006, p. 5-30.
- FREITAS, Elaine Cristina Ferreira de; PEREIRA, Frank Sérgio. *Função social da empresa*. Revista Jurídica da Universidade de Franca. Franca: ano 7, n. 13, 2º semestre 2004, p. 54-62.
- GAMA, Guilherme Calmon Nogueira da; BARTHOLO, Bruno Paiva. *Função social da empresa*. Revista dos tribunais. São Paulo: v.96, n. 857, mar. 2007, p. 11-28.
- GARCIA, Ademerval. *Responsabilidade social não é ajuda, é respeito*. Gazeta Mercantil. Interior Paulista, 23.11.1999.
- GRAU, Eros Roberto. *Elementos de direito econômico*. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1981.
- LOBO, Jorge. *O princípio da função social da empresa*. Revista Jurídica Consulex. Brasília: Consulex, v. 228, jul. 2006, p. 29.
- MAGALHÃES, Rodrigo Almeida. *A função social da empresa*. Revista Magister de Direito Empresarial, Concorrencial e do Consumidor. Porto Alegre: v.5, n.28, ago./set. 2009, p. 5-12.
- MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- NADER, Paulo. *Curso de direito civil, parte geral – vol.1*. Rio de Janeiro: Forense, 2006.
- PROENÇA, José Marcelo Martins. *Concentração empresarial e o direito de concorrência*. São Paulo: Saraiva, 2001.

Painel II**Boas práticas de contabilidade social**

A informação financeira, a profissão de TOC e as boas práticas em Contabilidade

Ezequiel Fernandes

OTOC

Sumário: Introdução; I. A sociedade global; II. A informação financeira; III. O tratamento da informação financeira; IV. O perfil do profissional contabilista; V. As boas práticas em contabilidade; Conclusões.

Introdução

O alargamento dos mercados, a importância crescente da informação como factor estratégico e o aumento dos interessados na informação contabilística, determinou a elaboração de um conjunto de normas e procedimentos definidos por organismos e confirmados em legislação oficial no sentido de regulamentar a preparação o acesso e divulgação dessa informação, diminuindo a incidência dos factores de risco associados ao processo decisório e assegurando, por conseguinte, o desenvolvimento da actividade económica em bases sustentáveis, quer para as entidades, tomadas individualmente, quer para a sociedade em geral.

Assim o tratamento dos dados contabilísticos que hão-de constituir a base da informação financeira das entidades, envolve um elevado grau de responsabilidade social por parte do profissional contabilista / TOC, tendo em atenção as implicações a nível do processo de tomada de decisão dos *stakeholders*.

Esta responsabilidade social, que resulta da obrigação da entidade informar a sociedade civil relativamente à actividade por si desenvolvida, encontra eco no perfil técnico profissional requerido aos Contabilistas / TOC: Competências académicas de base, competências profissionais na leitura, interpretação dos dados e tratamento da informação, mas também a prática de uma ética profissional, revelada por uma conduta, que vai para além da responsabilidade pessoal, ou para além das exigências de leis e regulamentos impostos pela sociedade e que se conhecem por “boas práticas”.

No âmbito de um congresso de ciências jurídico empresariais é legítimo que se reflecta sobre o perfil profissional mais adequado para o tratamento da informação financeira que consubstancie uma resposta ao nível da responsabilidade social exigida.

Procurou-se uma abordagem que, partindo da verificação de dados mais gerais, relacionados com as características da sociedade e da informação, pudesse, ainda que sinteticamente, revelar alguns aspectos particulares no tratamento da informação financeira, para fazer uma aproximação ao perfil desenhado para a profissão de contabilista / TOC e às boas práticas associadas ao seu desempenho.

I. A sociedade global

O fenómeno da globalização já não é novo. Desde que o Homem se dispôs a alargar os seus horizontes, a conhecer novas terras e novas gentes, a procurar em outros lugares a satisfação e a provisão das necessidades que o espaço a que estava confinado não lhe oferecia, que a globalização tem vindo a tomar contornos diferentes. Contudo, é a partir do século XX que a exigência de um entendimento quanto a uma melhor repartição dos recursos globais disponíveis, se torna mais evidente.

Com este objectivo em vista tem-se concluído ser necessário todo um esforço de compreensão de práticas e culturas diversas e o desenvolvimento de medidas que conduzam a uma racionalização dos processos de produção em curso nos diferentes lugares e a uma sustentabilidade económica que permita segurança estabilidade e qualidade de vida para todos.

A investigação feita nesse sentido e o surgimento de diferentes organismos que à escala mundial se ocupam destas matérias, procurando sensibilizar os poderes instituídos para estas realidades, têm tido algum resultado. O desenvolvimento científico e tecnológico tem vindo a ser impulsionado em espiral a uma escala nunca antes vista. O desenvolvimento dos transportes das tecnologias de comunicação e informação tem tido aqui um papel determinante.

A informação chega agora mais rápida onde é necessária e porque está descodificada, permite a tomada de decisões oportunas.

II. A informação financeira

O desenvolvimento da economia tem subjacente a movimentação dos fluxos financeiros e estes movimentam-se de acordo com o interesse dos participantes. Tal como num sistema de vasos comunicantes os capitais acorrerão aos sectores de actividade ou locais onde a perspectiva de obtenção de lucro for maior e mais segura (menor risco).

As decisões de investimento assentam por conseguinte num sistema de informação em rede que irá catalogar as diferentes hipóteses, segundo os interesses dos investidores. A informação financeira associada a cada projecto a cada empresa ou grupo de empresas é fundamental na formação de opinião da sociedade e nas opções que vierem a ser tomadas pelos múltiplos interessados.

Os efeitos da globalização tornam-se ainda mais evidentes no domínio da informação. Tudo o que possa ser descodificado, tudo o que possa ser harmonizado para que o essencial da informação permita identificar as oportunidades e ameaças em cada situação, tem merecido a atenção dos organismos e autoridades competentes em cada país ou região com vista a um desenvolvimento

sustentável. Trata-se de um processo evolutivo, nem sempre célere ou fácil, mas que a todos diz respeito.

Em matéria de informação financeira das empresas, a sociedade em geral, através dos seus representantes, tem todo o interesse em que esta seja verdadeira, corresponda à realidade, seja isenta de erros, e que os agentes económicos se comportem de acordo com os interesses da comunidade.

Assim, o desenvolvimento da actividade empresarial implica a assumpção de uma responsabilidade social, resultante da permissão concedida para a empresa actuar no interesse da sociedade. Daí a necessidade de conferir credibilidade à informação financeira que circula e que está na origem de decisões económico-financeiras que afectarão comunidades inteiras.

III. O tratamento da informação financeira

Tendo em conta o fenómeno da escassez de recursos e a racionalidade económica, a informação é um factor estratégico de primordial importância. É indispensável para uma melhor utilização dos recursos, é fundamental no processo de tomada de decisão quanto à sua oportunidade ou utilidade, é necessária, numa perspectiva de alargamento de mercados, para um conjunto alargado de utilizadores.

A informação financeira em particular deverá permitir uma leitura acessível (compreensibilidade) para distinguir os resultados do exercício de gerência das entidades, distinguir as entidades económicas mais eficientes e apurar responsabilidades na utilização dos recursos confiados pelos accionistas em particular e pela sociedade em geral.

A informação financeira disponibilizada deverá ainda permitir a identificação de tendências na posição financeira e no desempenho das diferentes entidades (comparação no tempo), bem como avaliar as posições relativas das posições financeiras e desempenho de diferentes entidades (comparação no espaço).

As características do mercado exigem tomadas de decisões por parte dos utentes em tempo útil. Nesse sentido deverão ser identificadas rapidamente as informações económico – financeiras mais relevantes, susceptíveis de confirmar, corrigir ou alterar avaliações passadas.

Contudo a maior complexidade imposta pelos mercados nas relações económicas e a necessidade de obtenção de dados de informação fiáveis para a construção de uma imagem verdadeira e apropriada, transporta também algumas dificuldades e limitações no tratamento contabilístico de questões relacionadas, por exemplo, com o tratamento dos intangíveis, com o uso de valores de mercado, com o valor temporal do dinheiro, ou com a temática ambiental ou social que dizem directamente respeito às entidades.

A responsabilidade social relacionada com o tratamento e divulgação desta informação exige aos profissionais que tratam estas matérias, uma base académica sólida em várias áreas do conhecimentos e especificidades próprias, resultantes da sua experiência no terreno, que permitam uma abordagem técnica adequada das matérias mais delicadas e confirmem a necessária credibilidade ao resultado do seu trabalho.

IV. O perfil do profissional contabilista

As empresas funcionam em sistemas abertos, recebendo informações da sociedade e fornecendo, elas próprias, informações sobre o resultado das operações que desenvolvem. Exige-se, em consequência, um grau de rigor e especialização, na articulação entre o interesse privado, relacionado com a actividade desenvolvida e o interesse público, associado à responsabilidade social dessa mesma actividade.

Ao profissional contabilista requer-se então um conjunto de competências académicas específicas em matérias relacionadas com conteúdos contabilísticos e fiscais, um quadro de referências técnicas e éticas fundamentais para a construção de uma base de credibilidade aceitável perante a sociedade em geral, uma capacidade de comunicação para ler interpretar e comunicar a dinâmica de informação económica e financeira da empresa e ainda competências para a resolução de problemas que se vão colocando na abordagem de novas situações com impacto na contabilidade.

Os utentes da informação financeira esperam uma postura da parte do profissional de contabilidade que corresponda a elevados padrões de integridade, objectividade e independência, que a instituição reguladora da profissão, a OTOC, em correspondência com o nível de exigência requerido, consagrou nos seus estatuto e código deontológico.

V. As boas práticas em contabilidade

As boas práticas de gestão têm por objectivo aumentar o valor das empresas, facilitar o acesso ao capital e contribuir para a sua continuidade. No essencial constatamos que os comportamentos éticos em geral contribuem para o bom funcionamento da sociedade, sendo que, em regra, os valores éticos mais comuns são incorporados na legislação.

Verifica-se assim a necessidade de uma prática com ética na sociedade que se transmite aos diferentes sectores de actividade e profissões

Com efeito o exercício profissional tem regras próprias e os profissionais TOC que as desrespeitarem sujeitam-se à reprovação social e ao devido enquadramento disciplinar, na lei (geral), assumindo em consequência o risco das penalidades inerentes à profissão (específica).

Assim as boas práticas do profissional contabilista / TOC encontram expressão em princípios tais como:

- O princípio de integridade em que o exercício da profissão se deverá pautar por padrões de honestidade e boa fé;
- O princípio da idoneidade em que o profissional só deverá aceitar os trabalhos para os quais se sinta apto a desempenhar;
- O princípio da independência em que o profissional se deverá manter equidistante de qualquer pressão exterior, não comprometendo a sua independência técnica;
- O princípio da responsabilidade em que o profissional deverá assumir a responsabilidade pelos actos praticados no exercício das suas funções;
- O princípio da competência em que o profissional deverá exercer as suas funções de forma diligente e responsável;
- O princípio da confidencialidade em que o profissional deverá guardar sigilo profissional em matérias relacionadas com o exercício da sua actividade;
- O princípio da equidade em que o profissional deverá garantir igualdade de tratamento a todas as entidades a quem prestem serviços;
- O princípio da lealdade em que o profissional deverá proceder com correcção e civilidade nas suas relações recíprocas.

Ainda assim, apesar de evidência ética inerente a comportamentos profissionais que respeitem estes princípios, constata-se a existência de factores que, em condições específicas, podem constituir-se como obstáculos ou inibições ao desempenho ético e deontológico representando limitações às boas práticas em contabilidade.

Com exemplo de alguns desses factores refira-se:

- As dificuldades impostas por um mercado informal, ou com traços que o identificam pontualmente com essa característica;
- A deterioração das relações existentes com os clientes podendo inclusive determinar a sua perda;
- A necessidade de manter ou obter vantagens económicas – financeiras pontuais resultantes do trabalho desenvolvido;
- A falta de um raciocínio esclarecido e / ou uma formação profissional que permita a assumpção, por parte dos profissionais, de posições mais assertivas em matérias técnico-profissionais, e ainda;
- A falta de apoio explícito de entidades oficiais que de um forma geral desincentivem práticas corrosivas de comportamentos antiéticos.

A afirmação no mercado do profissional Contabilista / TOC passa por uma maior consciencialização do seu papel enquanto agente criador de valor para as empresas, através da transformação de dados em informação útil relevante e atempada para os decisores.

Conclusões

Parece-nos pois ter encontrado um conjunto de elementos que nos permitirão identificar, ainda que de uma forma sintética, as linhas da força que em matéria de informação financeira e no exercício da profissão de contabilista / TOC, serão fundamentais para referenciar boas práticas em contabilidade.

Um elevado sentido de **responsabilidade** (social) na preparação e apresentação de uma informação económico – financeira, compreensível, apropriada e neutral, tendo em atenção os impactos a nível decisório para todos os utentes dessa informação;

A prática de uma actividade com tal sentido de responsabilidade dá origem a uma qualificação superior da informação financeira e uma validação social (oficial) das declarações emitidas pelo profissional contabilista / TOC, traduzida no aumento de **credibilidade** das suas funções.

Um comportamento ético é fundamental em todas as actividades. Também na actividade contabilista / TOC é imprescindível que a **ética** esteja presente na relação destes profissionais com os seus clientes, os seus pares e a administração fiscal, consubstanciando-se essa ética numa adequada tradução dos normativos contabilísticos e fiscais e numa prática de civilidade, responsabilidade e independência nas operações em que tiver de intervir.

Cada vez é maior o interesse na informação financeira á escala global. No cerne da questão está o profissional que, utilizando técnicas apuradas, prepara os dados e os transforma em informação credível, que por sua vez sustentará decisões económico – financeiras com impactos relevantes a nível local, regional ou mundial. Uma prática sustentada por elevados padrões técnico – profissionais e comportamentos éticos, certamente que conduzirá a uma sociedade mais confiante, mais racional e mais segura.

**OS DESAFIOS E AS DIFICULDADES DA CONTABILIDADE FACE À RESPONSABILIDADE
SOCIAL DAS EMPRESAS**

Ana Maria Alves Bandeira

Doutorada em Contabilidade

Professora Adjunta, Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto. Email:

bandeira@iscap.ipp.pt

Resumo

Compete à Contabilidade, como elo de ligação entre a comunidade e as empresas, identificar e medir a contribuição social da empresa, que inclui não só os gastos e os rendimentos sociais fáceis de identificar e mensurar, mas também aqueles que surgem das externalidades que afectam os diferentes grupos sociais.

Perante esta recente preocupação, a Contabilidade assume um papel relevante na harmonização do conflito de interesses entre os objectivos das empresas por um lado, e os da sociedade como um todo que procura preservar o meio ambiente, por outro. Mais especificamente, atendendo à intensificação do conflito de interesses existente não é de estranhar que a avaliação/quantificação objectiva da responsabilidade social das empresas se tenha vindo a transformar numa questão central de investigação. Essa questão tem especiais repercussões sobre a Contabilidade, na medida em que a informação financeira que presta deve apresentar e defender uma imagem patrimonial verdadeira e fidedigna a todos os níveis.

Com este trabalho analisa-se a posição da Contabilidade face à responsabilidade social das empresas tendo em conta os desafios e as dificuldades no reconhecimento e na mensuração das externalidades, positivas e negativas, que afectam a empresa e a comunidade. As unidades económicas têm o dever de informar todos os utentes que com elas se relacionam, sendo a comunidade um dos principais destinatários deste dever. Assim, a informação constitui uma das medidas *à priori* com que se instrumenta a responsabilidade social das empresas.

Adicionalmente, examina-se o papel da Contabilidade num contexto de responsabilidade social tendo em conta o novo normativo contabilístico, o Sistema de Normalização Contabilística, que entrou em vigor em 1 de Janeiro de 2010.

Palavras chave: Contabilidade Financeira; Responsabilidade Social; Externalidades.

1. Introdução

Desde a segunda metade do século XX que se tem assistido a uma crescente preocupação relativamente à atitude das unidades económicas face às questões que envolvam Responsabilidade Social (RS). Em particular, a RS no que toca às questões ambientais tornou-se extremamente importante exigindo-se com maior vigor a responsabilização pelos danos provocados.

Perante esta recente preocupação, a Contabilidade assume um papel relevante na harmonização do conflito de interesses entre os objectivos das empresas por um lado, e os da sociedade como um todo que procura preservar o meio ambiente, por outro. Mais especificamente, atendendo à intensificação do conflito de interesses existente não é de estranhar que a avaliação/quantificação objectiva da RS das empresas se tenha vindo a transformar numa questão central de investigação. Essa questão tem especiais repercussões sobre a Contabilidade, na medida em que a informação financeira que divulga deve apresentar e defender uma imagem patrimonial verdadeira e apropriada a todos os níveis.

Tendo como objectivo central mostrar como é que actualmente a Contabilidade lida com a RS na secção 2 analisa-se a RS das empresas tendo em conta os factores que suscitaram o seu aparecimento bem como os respectivos benefícios associados. Na secção 3 é feita uma abordagem à Contabilidade num contexto de RS e ambiental. Na secção 4 ilustra-se o estado actual da Contabilidade Ambiental. Na secção 5 aborda-se especificamente a questão da avaliação e comunicação do desempenho ambiental e da sustentabilidade das empresas. Finalmente, na secção 6, apresentam-se as principais conclusões.

2. A Responsabilidades Social das Empresas

Nesta secção começa-se por apresentar algumas considerações sobre RS, quer ao nível da literatura existente quer em termos institucionais (subsecção 2.1). De seguida descrevem-se os factores que suscitaram o seu aparecimento e os respectivos benefícios associados (subsecção 2.2).

2.1. Algumas considerações sobre Responsabilidade Social das Empresas (RSE)

O conceito de RSE não é claramente objectivo. Ele varia em função do nível de desenvolvimento da sociedade, quer em termos económicos, quer em termos políticos, quer ainda em termos culturais. Além disso, varia (tem variado) ao longo do tempo.

No entanto, pode afirmar-se que a RSE é um conceito por via do qual as empresas integram voluntariamente preocupações sociais e, em particular, ambientais nas suas operações e na sua interacção com outras partes interessadas. É, em suma, um conceito que está estritamente relacionado com a noção de sustentabilidade das empresas, onde estão integradas as vertentes económica, social e ecológica, numa perspectiva de criação de valor a longo prazo.

Para Tua Pereda (2000) a RSE existe pelo facto da empresa estar inserida numa determinada comunidade. Nesta perspectiva, as empresas devem ser capazes de atender às aspirações e necessidades da comunidade, procurando na medida do possível harmonizar os interesses económicos específicos da empresa com os interesses da comunidade em geral.¹

Garriga e Melé (2004) procuram esclarecer a RSE através de várias teorias, que dividiram em quatro grupos: (1) teorias instrumentais, em que a empresa é vista apenas como um instrumento para a criação de riqueza e a sua função social é apenas vista como um meio para obter resultados económicos; (2) teorias políticas, que se preocupam com o poder das organizações na sociedade e da utilização responsável desse poder na actividade política, (3) as teorias de integração em que a empresa está focada na preocupações sociais, e (4) as teorias éticas, com base na ética e nas responsabilidades das empresas para com a sociedade. Na prática, cada teoria de RSE apresenta quatro dimensões relacionadas com os resultados, o desempenho político, as procuras sociais e os valores éticos. Os autores concluíram que existe uma necessidade imperiosa de desenvolver uma nova teoria sobre o negócio e o relacionamento com a sociedade, que deverá integrar estas quatro dimensões.

Segundo o World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) a RSE consiste no comprometimento da empresa “*em contribuir para o desenvolvimento económico sustentável, trabalhando com os empregados, as suas famílias, a comunidade local e a sociedade em geral para melhorar a sua qualidade de vida*” (Holme e Watts, 2000: 10).

Na perspectiva de Sarmiento *et al.* (2003) a RS pode ser considerada como uma questão de cultura da própria empresa, pois segundo estes autores o interesse por esta responsabilização deve ser encarado como um benefício a médio e longo prazo, podendo também contribuir para o prosseguir e atingir o tão necessário desenvolvimento sustentado.

De acordo com Raupp (2002) a RSE consiste na decisão de participar mais directamente nas acções comunitárias e, em especial, em minorar possíveis danos ambientais. No entanto, considera que não basta apenas participar e apoiar o desenvolvimento da comunidade e preservar o meio ambiente, é necessário também investir no bem-estar dos empregados proporcionando um ambiente de trabalho agradável. Tal pode ser conseguido através de: (i) assistência médica, social, alimentar e de transporte; (ii) programas de formação; e (iii) programas de remuneração de acordo com a produtividade e com os resultados obtidos.

A RSE extravasa a esfera da própria empresa, estendendo-se à sua comunidade local envolvente. A ligação entre a empresa e a comunidade é bem visível, não só no recrutamento da mão-de-obra de que necessita e que normalmente pertence à própria comunidade local como também no

¹ Em boa verdade, uma vez que as empresas são detidas pelos indivíduos, os interesses económicos de uns e de outros estão desde o início associados.

escoamento dos seus produtos ou serviços. A RS é um conceito segundo o qual as empresas, numa base legal, estatutária e também voluntária decidem contribuir para uma sociedade justa, com melhor qualidade de vida preservando o ambiente [Sarmiento *et al* (2003)].

Para a Comissão Europeia (CE) a RS das empresas é a “*integração voluntária de preocupações sociais e ambientais por parte das empresas nas suas operações e na sua interacção com outras partes interessadas*” [COM(2002) 347/CE].

A CE expressa o seu interesse pela RSE através da publicação do Livro Verde intitulado “Promover um Quadro Europeu para a RS das empresas” [COM(2001)453/CE]. O Livro Verde destina-se a lançar um amplo debate sobre o modo como a União Europeia (UE) poderá promover a RSE no plano europeu e internacional.

Posteriormente, em 2002, a CE expõe a estratégia comunitária de promoção da RS das empresas através da publicação da “Comunicação da Comissão Relativa à RS das Empresas: Um Contributo para o Desenvolvimento Sustentável” [COM(2002)347/CE]. A CE apelou que, até 2004, em todos os Estados membros sejam desenvolvidas directrizes e critérios comuns para a elaboração generalizada por parte das empresas de relatórios de Responsabilidade Social

Porém, apoiar o desenvolvimento da comunidade e preservar o meio ambiente não é suficiente para atribuir a uma empresa a condição de ser socialmente responsável. É necessário que haja convergência e transparência não só das práticas mas também dos instrumentos da RSE.

Numa visão mais genérica a RSE empresas poderá ser considerada uma forma inovadora e consciente de garantir a continuidade da empresa. Além disso, o exercício da RSE pressupõe um comportamento ético que deve ser adoptado continuamente pela organização.

2.2. O aparecimento da RSE e os benefícios associados

Para Drucker (1993) uma das tarefas da gestão é gerir os impactes e a responsabilidade ambiental e social das empresas. As empresas, ao serem confrontadas com os desafios da globalização e da economia em permanente mudança, tomam consciência de que a sua RS é passível de se revestir de um valor económico directo, na medida em que pode contribuir para fortalecer a sua imagem favorável.

Dos vários factores (inter-relacionados) que contribuíram para o nascimento do conceito de RS das empresas podem referir-se, entre outros, os seguintes: o aumento do nível e da qualidade de vida da sociedade; a crescente preocupação das empresas pelos danos provocados no ambiente, face à pressão da sociedade como um todo; as novas preocupações e expectativas dos cidadãos, dos consumidores, das autoridades públicas e dos investidores em contexto da globalização e da alteração industrial a larga escala; o aumento das exigências sociais, de transparência e de controlo, de tudo

quanto possa afectar directa ou indirectamente o bem-estar e expectativas de futuro da própria sociedade.²

Assim, se compreende que a RSE seja mais intensa nas sociedades mais desenvolvidas e que tenha vindo a tornar-se cada vez mais relevante.

Em particular, para Tua Pereda (2000) as transformações do sistema sócio-económico, com as respectivas mudanças de mentalidades e de atitudes, foram os factores que mais contribuíram para o aparecimento da responsabilidade das empresas.

A RSE pode contribuir para a sustentabilidade e o desempenho empresarial. Na verdade, muitas vezes a adopção de medidas favoráveis à sociedade produzem resultados económicos menores no curto prazo, mas maiores no futuro, de tal modo que a actualização dos resultados futuros mais do que compensa as perdas de curto prazo.

A RS é pertinente para todos os tipos de empresas, de todos os sectores de actividades e qualquer que seja a sua dimensão. Os benefícios associados podem ser muito diversos, destaque-se os ganhos de imagem da empresa no mercado, a maior fidelidade dos clientes actuais e possibilidade de conquista de novos mercados, a popularidade dos dirigentes, destacando-se como verdadeiros líderes empresariais com elevado senso de RS, o melhor relacionamento com o governo, a maior motivação, lealdade, confiança e melhor desempenho dos seus empregados, a maior disposição dos fornecedores para realizar parcerias, o facto de funcionar como barreira contra concorrentes, constituindo uma vantagem competitiva e a “marca” mais forte e mais conhecida.

Acresce que para além de potencialmente poder contribuir para a sustentabilidade e desempenho empresarial a RSE tem a grande vantagem de claramente contribuir para o desenvolvimento de uma sociedade mais justa.

Numa era dominada pelos meios de comunicação, a imagem pública tornou-se uma preocupação diária para as empresas, pois o facto de ter um comportamento ético não é suficiente é necessário que esse comportamento seja visível.³

3. Contabilidade num contexto de Responsabilidade Social e Ambiental

² O aumento das pressões sociais protagonizadas pelos diferentes grupos de interesse influenciam as actividades das empresas, mas também exercem pressões para a melhoria do seu desempenho social e ambiental. É o caso das organizações não governamentais, da comunidade local e da comunicação social.

³ Neste contexto, a Agência de Acreditação do Conselho de Prioridades Económicas (Agência do Conselho de Prioridades Económicas que se dedica à responsabilidade e qualidade social, com sede em Nova Iorque) desenvolveu uma norma designada por SA8000 (*Social Accountability/RS 8000*), publicada em Outubro de 1997, com o objectivo de promover a causa da qualidade social nas empresas. Esta norma à semelhança das séries ISO14000 e ISO9000 (normas internacionais para a gestão ambiental e da qualidade, respectivamente) foi formulada para permitir auditorias e certificação por uma terceira parte.

Nesta secção aborda-se a relação existente entre a Contabilidade e a RS (subsecção 3.1), apresentam-se os conceitos de Contabilidade Social e as suas divisões (subsecção 3.2.) e de seguida apresentação algumas considerações sobre as externalidades (subsecção 3.3.).

3.1. A Contabilidade num contexto de Responsabilidade Social

As unidades económicas devem informar adequadamente todos os utentes que com elas se relacionam, sendo a comunidade um dos principais destinatários deste dever. Assim, a informação constitui uma das medidas *à priori* com que se instrumenta a RSE.

Relativamente à relação existente entre Contabilidade e RS, Tua Pereda (2000, pág. 554) identifica três níveis:

- No primeiro nível, trata-se apenas de aumentar a informação incluída nas contas anuais, tendo em conta: (i) o comportamento social da empresa; e (ii) o efeito que a RS pode ter no cálculo e na representação do património e dos resultados;
- No segundo nível, a informação sobre RS é apresentada em separado das contas anuais e com independência das mesmas, informação independente sobre o comportamento social das empresas;
- No terceiro nível, consiste na criação de uma autêntica Contabilidade Social, processo de captação, medida, valorização e representação do comportamento social da empresa com o objectivo de avaliar esse comportamento e comunicar os seus resultados aos grupos sociais interessados.

A situação actual encontra-se ainda no segundo nível e apenas em alguns dos países mais desenvolvidos.

3.2. Contabilidade Social e suas divisões

Actualmente as empresas defrontam-se com responsabilidade sociais que surgem tanto do seu exterior como do seu interior. Só por isso, as empresas sentem necessidade de elaborar uma série de informações, relacionadas com o seu comportamento social, onde se destacam aspectos relacionados com o meio ambiente, os recursos humanos e as questões de carácter ético.

Perante esta realidade, surge um novo ramo da Contabilidade a “Contabilidade Social” imposto pela actual e crescente RS que as empresas enfrentam. Entende-se por Contabilidade Social uma área do conhecimento que se preocupa com a mensuração e a interpretação das actividades e fenómenos que são de natureza económica e social. Trata-se, em suma, do elo de ligação entre as empresas e a comunidade.

Uma definição de Contabilidade Social dificilmente será pacífica, na medida em que há muitos autores com opiniões diferentes sobre a mesma realidade que, por estar ligada ao comportamento humano, é obviamente subjectiva.

Para Tua Pereda (2000, pág. 554) a Contabilidade Social é um ramo da Contabilidade cujo objectivo fundamental é identificar e medir a contribuição social da empresa, que inclui não só os custos e os proveitos sociais visíveis e, por isso, mais ou menos fáceis de identificar e medir, mas também aqueles que surgem das externalidades, positivas e negativas, que afectam os diferentes grupos sociais.

Devido à complexidade do social a Contabilidade Social pode ser ainda dividida em duas grandes áreas: a Contabilidade do Meio Ambiente ou Contabilidade Ambiental, motivada pela crescente deterioração do meio ambiente por parte da actividade humana, fundamentalmente pelas actividades industriais; e a Contabilidade dos Recursos Humanos, motivada pela crescente necessidade de incorporar na informação um dos componentes fundamentais de qualquer empresa que é o capital humano.

Assim, podemos dizer que a Contabilidade Ambiental tem origem no componente capital físico da empresa e, por isso, está intimamente ligada ao progresso tecnológico (acumulação tecnológica), enquanto a Contabilidade dos Recursos Humanos é motivada pelo capital humano da empresa e, portanto, está fortemente associado progresso nos recursos humanos. Curiosamente, progresso técnico e acumulação de capital humano são os dois motores de crescimento económico – veja-se, por exemplo, Barro e Sala-i-Martin (2004), sendo que mesmo a literatura empírica do crescimento económico sente grandes dificuldades na medição correcta do contributo dessas variáveis para o crescimento económico dos países. Tal dá-nos desde logo uma ideia da dificuldade da avaliação correcta a nível microeconómico dos efeitos do progresso técnico e da acumulação do capital humano.

Ainda no âmbito da Contabilidade Social existe a informação de carácter ético, que se ocupa com os valores éticos relativos à actuação da empresa face ao consumidor e à comunidade.

Apesar das grandes correlações de conceitos entre Contabilidade Financeira e Contabilidade Social, a aplicação prática desta última esbarra (como já se disse) na dificuldade de quantificar por via do método das partidas dobradas, as externalidades positivas e negativas vertidas pela empresa. Como sugere Ferreira (1999; pág. 17) “*A informação contabilística tradicional, puramente quantitativa, tornou-se notoriamente insuficiente.*”

3.3. As externalidades associadas à responsabilidade social das empresas

Atendendo a que a externalidade incorpora os efeitos da decisão da empresa não claramente visíveis, é de esperar grandes dificuldades no cumprimento do objectivo da Contabilidade Social. Imagine-se, por exemplo, uma empresa industrial que suporte o custo de uma inovação tecnológica que seja capaz de reduzir ou eliminar os efeitos ambientais negativos que a empresa gera. Neste caso, o custo suportado é conhecido, os proveitos sociais visíveis – redução ou eliminação dos efeitos

ambientais negativos – podem ser relativamente fáceis de medir. Porém, esta inovação tecnológica pode ser aproveitada (ou imitada) por outras empresas industriais com o mesmo objectivo e/ou a partir dessa inovação tecnológica podem surgir outras inovações (externalidades positivas). Assim, neste caso, a empresa que suportou o custo da inovação tecnológica não beneficia das externalidades positivas que gerou; *i.e.*, não consegue aproveitar todos os benefícios decorrentes desta inovação.

Um outro exemplo, talvez mais comum, consiste no caso de uma empresa que melhorou o sistema de águas residuais da zona onde está instalada e que outras empresas também utilizam sem qualquer custo.

A Contabilidade como elo de ligação entre a empresa e a sociedade deverá ser capaz de avaliar e de quantificar essas responsabilidades. Desta forma, o grande desafio que se coloca à Contabilidade consiste em valorizar e representar as externalidades, positivas e negativas, associadas.

4. As motivações, os objectivos e os desafios da Contabilidade Ambiental

Nesta secção aborda-se especificamente a Contabilidade Ambiental. Começa-se por averiguar as motivações e os vários tipos de Contabilidade Ambiental (subsecção 4.1). De seguida, analisam-se os objectivos fundamentais da Contabilidade Ambiental (subsecção 4.2), passando posteriormente para uma breve referência aos desafios actuais (subsecção 4.3). Por fim, destacam-se as algumas normas existentes sobre a incidência do meio ambiente na informação financeira.

4.1. As motivações e os vários tipos de Contabilidade Ambiental

A partir dos anos 70 a Organização das Nações Unidas (ONU) e, mais recentemente, a UE passaram a prestar uma atenção especial às questões relacionadas com o meio ambiente, após terem concluído que se não fossem tomadas medidas o nosso planeta caminhava no sentido da sua destruição. Atendendo ao papel desempenhado na sociedade, a Contabilidade teve que acompanhar esta tendência.

Antes de entrar no âmbito da Contabilidade Ambiental importa definir, em termos genéricos, o que se entende por ambiente. De acordo com a Recomendação da UE (2001/453/CE) a expressão ambiente refere-se ao enquadramento físico natural, incluindo o ar, a água, a terra, a flora, a fauna e os recursos não renováveis como, por exemplo, os combustíveis fósseis e os minerais.⁴

Apresentar uma definição de Contabilidade Ambiental capaz de ser aceite de forma unânime não é tarefa fácil, pois, dificilmente uma definição de qualquer ciência social é pacífica no sentido de que há sempre opiniões diferentes sobre a mesma realidade que, por estar ligada ao comportamento humano, é subjectiva. Por exemplo, Clementina Ferreira (2000) parte dos conceitos de outros autores

⁴ A Norma Contabilística de Relato Financeiro apresenta a mesma definição para a expressão ambiente.

(Bernard Christophe e Rob Gray) considerando que este novo ramo da Contabilidade pode ser definido como “*aquele que se preocupa com a captação e tratamento de todos os fenómenos resultantes da influência ambiental da empresa, para assim poder fornecer as medidas tomadas sobre a utilização dada aos elementos naturais e sobre as medidas para evitar a sua escassez*” [Ferreira (2000), pág. 98].

O desempenho ambiental de uma empresa é uma medida importante do seu sucesso e da qualidade da sua gestão. Por outro lado, a contabilidade ambiental, como uma ferramenta de gestão, permite cumprir diversos objectivos e contribuir para melhorar o desempenho ambiental e económico da empresa, tais como: (i) divulgar aos accionistas e outros *stakeholders* dados sobre o impacte económico-financeiro da gestão dos aspectos ambientais, correspondendo às exigências crescentes dos mercados; (ii) dar cumprimento a exigências e recomendações legislativas; (iii) identificar oportunidades de redução/eliminação de custos; (iv) identificar custos ambientais que estejam eventualmente escondidos nos custos gerais; (v) apoiar o desenvolvimento e operação de um sistema de gestão ambiental.

A Contabilidade Ambiental tem vindo a suscitar um interesse crescente, quer no meio académico quer no meio empresarial.

4.2. Objectivos da Contabilidade Ambiental

A Contabilidade, através das demonstrações financeiras, deve dar a imagem verdadeira e apropriada do património de uma empresa e das alterações que este vai sofrendo ao longo da sua vida. Estes preceitos “obrigam” as empresas a ter em consideração determinadas responsabilidades assumidas.

Por outro lado, através dos órgãos de comunicação social, os problemas relacionados com o ambiente tais como catástrofes ecológicas, podem ter uma influência determinante na vida de uma empresa. Podem originar uma descida imediata das suas cotações na Bolsa, assim como ao pagamento de pesadas indemnizações por danos ambientais, pondo em risco a continuidade da empresa.

A maior motivação para a adopção de um sistema de Contabilidade Ambiental numa empresa resulta do inevitável reconhecimento da existência de gastos e benefícios ambientais. O aumento das pressões por parte dos *stakeholders* bem como a relevância dos gastos e benefícios ambientais são também importantes factores para o desenvolvimento de sistemas de Contabilidade Ambiental nas empresas, pois, o desempenho ambiental de uma empresa é uma medida importante do seu sucesso e da qualidade da sua gestão.

A ONU através da Divisão para o Desenvolvimento Sustentável emitiu o documento “Contabilidade da Gestão Ambiental” em 2001 com o objectivo de definir os princípios e

procedimentos da Contabilidade de Gestão Ambiental para melhorar o papel do Governo na sua promoção. O documento foi elaborado na perspectiva dos contabilistas “... *permitindo-lhes extrair as despesas e custos ambientais da informação actual da empresa com o apoio do gestor ambiental e da produção*” ONU (2001, pág. 3).

Ainda de acordo com o mesmo documento, o principal problema da gestão ambiental consiste na falta de definição normalizada de custos ambientais. As empresas estão mais preocupadas com os custos quantificáveis e previsíveis, os outros custos têm pouca importância para a tomada de decisão empresarial. Assim, actualmente as questões relacionadas com as externalidades, positivas ou negativas, que como já referido difíceis de quantificar e, muitas vezes, difíceis de prever passam para segundo plano.

No entanto, um sistema de Contabilidade Ambiental pode ser um importante instrumento de gestão, podendo até assumir um papel estratégico. As vantagens de políticas proactivas, em vez de reactivas, e, por outro lado, o investimento em acções de prevenção da poluição podem tornar-se mais evidente quando se dispõe de um sistema desta natureza.

4.3. Os desafios da Contabilidade Ambiental

São pois reconhecidos os limites dos métodos de contabilidade tradicional, financeira e analítica, para fornecer aos gestores a informação necessária para a tomada de decisões sustentáveis.

Porém, actualmente os gestores não podem alhear-se das questões que se relacionam com o meio ambiente pela pressão efectuada pela sociedade como um todo. De facto, devido à globalização actual da economia, num mundo de pleno liberalismo económico e de forte e agressiva concorrência a pressão resulta não apenas do mercado doméstico, isto é, do mercado em que a empresa está localizada mas também do mercado do mercado externo (ou, pelo menos, do mercado externo onde compra os *inputs* utilizados e onde vende os seus produtos, *i.e.*, do mercado externo com o qual se relaciona). Os gestores têm de integrar nas suas decisões novos juízos como, por exemplo, éticos e sociais.

Nos últimos anos tem surgido legislação de modo a penalizar os não cumpridores, impondo às empresas e aos seus gestores determinadas responsabilidades, tais como: (i) a utilização de equipamentos ecológicos; (ii) reaproveitamento de resíduos; (iii) reciclagem; e (iv) impondo multas ou coimas derivadas da poluição provocada no meio ambiente.

Como já foi referido a Contabilidade tem por objectivo não só a mensuração e o registo dos factos patrimoniais, mas, acima de tudo, também demonstrar aos utentes da informação financeira de que forma a organização interage com o ambiente em que se situa, informado sobre os investimentos realizados, as despesas e as obrigações assumidas em benefício do meio ambiente. A Contabilidade é pois um – porventura o principal - elo de ligação entre as empresas e a comunidade.

Através da informação contabilística, onde deverão ser evidenciados, de forma clara e transparente, os gastos com o meio ambiente, a Contabilidade Ambiental pode ser usada para demonstrar a responsabilidade ambiental da organização para com a comunidade. No entanto, ainda que a informação acerca do desempenho ambiental possa até estar eventualmente disponível, os decisores raramente são capazes de relacionar a informação ambiental com as variáveis económicas e falta-lhes, sobretudo, informação sobre as externalidades.

Por outro lado, Clementina Ferreira (2000) considera que o valor do património depende também dos efeitos que as suas acções provocam no meio ambiente e defende ainda que a não consideração desses efeitos (externalidades) poderá conduzir à subvalorização dos *stocks* e consequentemente a um falseamento das informações.

Assim, podemos mais precisamente afirmar que o grande desafio que se coloca à Contabilidade Ambiental consiste em, através do método das partidas dobradas, valorizar e representar correctamente as externalidades.

4.4. Normas sobre a incidência do meio ambiente na informação financeira

O *International Accounting Standards Board* (IASB) cujo objectivo é desenvolver um conjunto de normas contabilísticas internacionais de elevada qualidade,⁵ até à data não publicou qualquer norma contabilística internacional que vise as matérias ambientais. Porém, das diversas normas contabilísticas existentes algumas estabelecem disposições e princípios contabilísticos aplicáveis ao tratamento das questões ambientais, como é o caso da IAS 37 – Provisões, Passivos Contingentes e Activos Contingentes⁶.

O normativo contabilístico português, desde à vários anos que contempla esta preocupação primeiro através da Directriz Contabilística nº 29 – Matérias Ambientais e agora através da Norma Contabilística de Relato Financeiro (NCRF) nº 26 – Matérias Ambientais⁷. Por sua vez, esta norma refere-se aos critérios para o reconhecimento, mensuração e divulgação relativos aos dispêndios de carácter ambiental, aos passivos e riscos ambientais e aos activos com eles relacionados resultantes de transacções e acontecimentos que afectem, ou sejam susceptíveis de afectar, a posição financeira e os resultados da empresa relatada. Esta norma identifica também o tipo de informação ambiental que é apropriado divulgar, relativamente à atitude da empresa face às matérias ambientais e ao seu comportamento ambiental, na medida em que possam afectar a sua posição financeira. Destaque-se o facto de que a norma aponta para uma divulgação no relatório de gestão, caso se considere que

⁵ *International Accounting Standards* (IAS) e *International Financial Reporting Standards* (IFRS).

⁶ Outras IAS/IFRS que igualmente estabelecem disposições e princípios contabilísticos aplicáveis ao tratamento das matérias ambientais são: IAS/IFRS 16 – Activos Fixos Tangíveis, IAS/IFRS 34 – Relato Financeiro Intercalar, IAS/IFRS 36 – Imparidade de activos e IAS/IFRS 38 – Activos Intangíveis.

⁷ A única NCRF do SNC que não tem correspondência a nenhuma IAS ou IFRS.

determinadas matérias ambientais são relevantes para o desempenho e situação financeira da empresa ou para o seu desenvolvimento, bem como da resposta da empresa a essas questões ambientais, nomeadamente das políticas e planos adoptados.

5. Avaliação e comunicação do desempenho ambiental e da sustentabilidade das empresas

De modo a cumprir o objectivo da secção começa-se por referir a necessidade de novas ferramentas de avaliação (subsecção 5.1), prossegue-se com a discussão em torno da elaboração dos relatórios ambientais ou de sustentabilidade (subsecção 5.2) e finaliza-se com os indicadores de desempenho ambiental (subsecção 5.3).

5.1. A necessidade de novas ferramentas de avaliação

Actualmente, a informação normalmente disponibilizada acerca da situação financeira e do desempenho das empresas apenas dá uma visão parcial da sustentabilidade da empresa. Assim, a informação acerca do desempenho social e ambiental das empresas é cada vez mais procurada pelos *stakeholders*, nomeadamente as instituições financeiras, as autoridades ambientais, as organizações não governamentais e o público em geral.

A economia globalizada acarreta responsabilidades acrescidas às empresas, nomeadamente de transparência e de *accountability* social. Deste modo, as empresas que desenvolvem estratégias sociais e ambientais têm todo o interesse em avaliar e comunicar os seus progressos nestas áreas.

Neste contexto, têm vindo a ser desenvolvidas algumas ferramentas de avaliação. Destas, destacam-se as de natureza ambiental, que consoante os objectivos, podem dividir-se em três grandes grupos: (i) relatórios ambientais ou de sustentabilidade, com o objectivo de divulgar e comunicar sobre o desempenho das empresas; (ii) indicadores de desempenho ambiental, para medir e avaliar o desempenho das empresas; (iii) ferramentas de ordenação do desempenho ambiental, utilizadas para avaliar e estabelecer *rankings* de desempenho ambiental das empresas [Antunes *et al.* (2003, pág. 25)].

5.2. Relatórios ambientais ou de sustentabilidade

A necessidade de uniformizar o tipo de informação e a forma de apresentação utilizadas nos relatórios das empresas, tem levado diversas instituições a preparar directrizes ou guias para a elaboração de relatórios.

Dos conjuntos de directrizes mais utilizados destacam-se as Directrizes para a Elaboração de Relatórios de Sustentabilidade emitidas pela *Global Reporting Initiative* (GRI).⁸ Estas directrizes são especialmente utilizadas pelas empresas de material eléctrico.

As Directrizes GRI contêm recomendações para a avaliação da sustentabilidade, contemplando indicadores de desempenho agrupados em três áreas: económica, ambiental e social; GRI (2002). A GRI estabeleceu uma hierarquia de elementos de informação para cada uma das dimensões da sustentabilidade, contemplando três níveis: categorias, aspectos e indicadores. As categorias abrangem as áreas ou agrupamentos das questões económicas, ambientais ou sociais que afectam as partes interessadas. Os aspectos são todos os elementos relacionados com uma dada categoria. Os indicadores são os valores específicos de um aspecto concreto que possam ser utilizados para acompanhar e demonstrar o desempenho, a GRI (2002) admite que os indicadores possam ser quantitativos ou qualitativos. Dos indicadores apresentados destacam-se os económicos, nomeadamente aqueles que se referem aos impactes económicos indirectos, *i.e.*, as externalidades, de especial interesse, como já referido nas secções anteriores.

6. Principais conclusões

A RSE é hoje em dia já reconhecida, principalmente nos países desenvolvidos, como parte fundamental da estratégia e das operações empresariais, sendo encarado pelos líderes corporativos não só como uma função moral e legítima das empresas, mas igualmente como um aspecto que não pode ser ignorado pelas empresas que pretendam sobreviver nos mercados e economias modernas.

É possível afirmar com segurança que as questões ambientais interferem cada vez mais na imagem das empresas. São uma grande preocupação para a sociedade em geral. Como exemplo temos a catástrofe do “*Prestige*” que abalou a economia da zona costeira da Galicia colocando em risco muitas empresas que tinham o seu “sustento” no mar. Mais recentemente, o desastre no Golfo do México, causado pela explosão da plataforma *Deepwater Horizon*, em 20 de Abril do corrente ano, o próprio Presidente dos Estados Unidos da América, numa entrevista referiu que este grave acidente causou um impacto psicológico sobre as pessoas semelhante ao de 11 de Setembro de 2001.

Neste contexto, a Contabilidade não pode ignorar os problemas ambientais, sociais e éticos. Para bem da humanidade, a sua actuação deve ser no sentido de alcançar a harmonia do relacionamento entre a empresa e o meio ambiente, não só para garantir a continuidade da empresa, como também, a longo prazo, de toda a humanidade.

⁸ A GRI foi lançada em 1997, iniciativa conjunta da *Coalition for Environmentally Responsible Economies* e do Programa das Nações Unidas para o Ambiente, com o objectivo de promover a qualidade, rigor e utilidade dos relatórios de sustentabilidade (GRI, 2002).

A sociedade está mais atenta e exige responsabilidades através de organismos competentes, nomeadamente às empresas industriais cuja actividade prejudique o meio ambiente. Assim, a Contabilidade como elo de ligação entre a empresa e a sociedade deverá ser capaz de avaliar e de quantificar essas responsabilidades. Desta forma, o grande desafio que se coloca à Contabilidade consiste em valorizar e representar as externalidades, positivas e negativas, associadas.

Na UE a Recomendação de 31 de Maio de 2001 [COM(2001)453/CE] é uma mais-valia, pois acolhe orientações e critérios de contabilização e divulgação das matérias ambientais e, que todos os seus Estados-membros devem assegurar tomando as medidas necessárias para a sua execução. Em particular Portugal e Espanha seguiram a referida Recomendação.

O sistema de normalização contabilístico que entrou em vigor em 1 de Janeiro de 2010 e que transpõe para Portugal o normativo anglo-saxónico do IASB, não traz nada de novo, relativamente ao anterior normativo contabilístico, quanto às preocupações sociais e ambientais das empresas a NCRF nº 26. Esta é a única norma do SNC que não tem correspondência com as IAS ou IFRS porque resulta de uma adaptação da Directriz Contabilística nº 29 do normativo contabilístico anterior.

Referências Bibliográficas:

- Antunes, Paula, Rui Santos e Graça Lobo (2003). *“Estudo sobre o Sector Eléctrico e Ambiente”*. Centro de Economia Ecológica e Gestão do Ambiente. Faculdade de Ciências e Tecnologia - Universidade Nova de Lisboa.
- Barro, Robert e Xavier Sala-i-Martin (2004). *Economic Growth*. 2ª Edição, Cambridge, Massachusetts, MIT Press.
- Branco, M. C. and Rodrigues, L. L. (2007a), “Positioning stakeholder theory within the debate on corporate social responsibility”, *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, Vol. 12, No. 1, pp. 5-15.
- Branco, M. C. and Rodrigues, L. L. (2007b), “Issues in corporate social and environmental reporting research: an overview”, *Issues in Social and Environmental Accounting*, Vol. 1, No. 1, pp. 72-90.
- Caseirão, R. Manuel (1998). Auditoria Ambiental. *Actas das VII Jornadas de Contabilidade e Auditoria. Tomo I*. Novembro. Coimbra.
- [COM(99)263 CE] Comunicação da Comissão (1999). *“Mercado Único e Ambiente”* Disponível em <http://www.europa.eu.int/scadplus/leg/pt> consulta realizada em 30/7/2006.

- [COM(2001)453/CE] Recomendação da Comissão (2001). “Promover um quadro europeu para a RS das empresas – Livro Verde”. *Boletim UE 7/8-2001*. ISBN 92-894-1479-0 (FR).
- [COM(2002)347/CE] Comunicação da Comissão (2002). “*Um Contributo para o Desenvolvimento Sustentável*”. [COM(2002) 347 final – Não publicado no Jornal Oficial]. Disponível em <http://www.europa.eu.int/scadplus/leg/pt> consulta realizada em 30/7/2004.
- Directriz Contabilística N.º 29 – Matérias Ambientais. Disponível em <http://www.cnc.min-financas.pt>.
- Druker, Peter (1993). *O Novo Papel da Administração*. Publicado em Coleção Harvard de Administração, Volume 1. Editora Nova Cultura. São Paulo.
- Ferreira, Rogério F. (1999). “Novas Temáticas Contabilísticas”. *Revista Eurocontas* n.º 48 de Abril, pág. 8-17.
- Ferreira, Clementina (2000). *Da Contabilidade e do Ambiente*. Vislis Editores, Lisboa. ISBN 972-52-0088-8.
- Garriga, E. Melé, D. (2004). Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory. *Journal of Business Ethics* n.º 53. Pág. 51–71.
- GRI, Global Reporting Initiative (2002). *Sustainability Reporting Guidelines*. Global Reporting Initiative, Amesterdam.
- Holme, R.; Watts, P. (2000). Corporate social responsibility: Making Good Business Sense. Genebra: WBCSD. Disponível em: <http://www.wbcds.ch>. Acesso em Julho 2008.
- IAS/IFRS 37 – Provisões, Passivos Contingentes e Activos Contingentes. *Compact Disk da Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas*.
- NCRF 26 – Matérias Ambientais. Disponível em <http://www.cnc.min-financas.pt>.
- ONU, Divisão para o desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas (2001). “Contabilidade da Gestão Ambiental: Procedimentos e princípios”. *Assuntos Económicos e Sociais*. Nações Unidas, Nova Iorque.
- Raupp, Elena H. (2002). “A Contabilidade num contexto de RS de cidadania e de meio ambiente”. *II Seminário de RS e Ambiental* de 8 a 10 de Agosto em Aquiraz, Brasil.
- Sarmiento, Manuela, D. Durão e Maria M. Duarte (2003). “Innovation for a Clean Environment: The Case of Portuguese Industries”. *Proceedings of XX World Conference on Science and Technology*, Junho, Lisboa.
- Schaltegger, S. e R. Burritt (2000). *Contemporary Environmental Accounting, Issues, Concepts and Practice*. Greenleaf Publishing limited. Reino Unido.

Tua Pereda, Jorge (2000). “Normas Internacionales de Contabilidad y Auditoria sobre la incidencia del medio ambiente en la informacion financiera”; *Revista de Contabilidade e Comércio* n.º 231, pág. 547-589.

Valencia, Monica (2004). “Contabilidad Social y sus implicaciones”; Disponível em www.ilustrados.com/publicaciones; publicado em 30 de Abril de 2008.

Verfaillie, H, R. Bidwell (2000). *Measuring Eco-efficiency. Aguide to Reporting Company Performance*. World Business Council for Sustainable Development. Geneva.

Sites consultados:

Investigación en Contabilidad Social y Medioambiental: <http://www.rediris.es> consulta realizada em 21 de Março de 2010.

Comissão de Normalização Contabilística (CNC): <http://www.cnc.min-financas.pt> consulta realizada em 25 de Fevereiro de 2010.

Global Reporting Initiative (GRI): <http://globalreporting.org> consulta realizada em 19 de Dezembro de 2009.

World Business Council for Sustainable Development: <http://www.wbcsd.org> consulta realizada em 18 de Maio de 2010.

Painel III**Boas práticas ambientais e relações com a comunidade**

Responsabilidade Social corporativa de entidades desportivas: estudo das práticas e ações sociais no mercado brasileiro e espanhol

André de Paula Rêgo Graciano Luz

Valentín Molina Moreno

Geraldo Ricardo Hruschka Campestrini

André Dias de Almeida Boer

A Responsabilidade Social Corporativa (RSC) vem suscitando um considerável interesse na gestão empresarial, mas raras vezes foi avaliada e analisada na investigação de campo da gestão desportiva.

Presente o verdadeiro papel social que faz a gestão de RSC dos clubes de futebol, a investigação será composta da observação e análise de alguns pontos-chave:

1. Conhecer a realidade pragmática da gestão da responsabilidade social corporativa no Desporto e no futebol em específico;
2. Observação das práticas de gestão de RSC nos clubes junto à comunidade, usadas para promover a imagem institucional e compará-las;
3. Analisar os modelos de RSC dos clubes Brasileiros e Espanhóis, bem como citar outros casos de sucesso.

A análise baseia-se nos sites dos clubes/equipes, observando seu respectivo contexto nacional, pois são uma representação icônica de organizações profissionais e sua “realidade”(Esrock e Leichty, 2000).

Entre Março e Abril de 2010, os sites dos 20 membros da Real Federação Espanhola (RFE) participantes da Liga BBVA temporada 2009/2010 e dos 20 membros da Confederação Brasileira de Futebol (CBF) que participaram do Brasileirão 2009 foram avaliados para obter informações sobre as atividades de RSC e comunicação com os *stakeholders* rotulados como tal pela organização, refletindo o foco da organização na RSC. Em seguida foram analisadas suas práticas e ações sociais na busca de uma maior interação com as comunidades do seu entorno.

Acreditamos que esta sobreposição traga relevância para a análise do papel da RSC no futebol profissional, proporcionando à pesquisa um enfoque realista num comparativo internacional dos avanços da investigação neste tema.

REVISÃO DA LITERATURA

Responsabilidade Social

A questão da responsabilidade social é facilmente perceptível em inúmeras organizações. No esporte tal premissa não tem sido diferente, passando a ser um campo de atuação e preocupação importante das entidades deste setor de atividade econômica.

A Responsabilidade social corporativa (RSC) pode ser compreendida como: "atividades voluntárias da empresa, por definição - demonstrando a inclusão de preocupações ambientais e sociais nas operações comerciais quanto nas interações com os *stakeholders*" (Van Marrewijk, 2003).

Para tanto, é possível classificar a RSC a partir da análise da pirâmide de Carroll (1991), que tem sido até hoje o modelo mais aceito pelos estudiosos da matéria. Nela temos quatro princípios básicos e sem os quais não se é factível considerar a atuação de uma organização de acordo com parâmetros relativos à matéria.



Pirâmide de Carroll (1991)

1. **Economicamente** viável é ser lucrativa. A partir do momento que uma organização gera prejuízo para a sociedade ela naturalmente está sendo socialmente irresponsável à medida que não terá condições de arcar com os passivos porventura gerados.

2. **Legal** tem relação com o cumprimento da lei. Nada mais natural que uma empresa que pretende desenvolver uma postura socialmente responsável seja, acima de tudo, obediente ao que rege a legislação pertinente a ela.
3. O componente da **ética** e da moral faz parte de um conjunto de valores que devem ser respeitados pelas organizações em favor da sociedade, contemplando aí aquilo que diz respeito à transparência e correção ao lidar com o governo, a concorrência, os colaboradores e os consumidores.
4. A **filantropia** aparece no topo da pirâmide como um elemento-fim, ou seja, se não for cumprido todos os três componentes anteriores não se é possível falar em ajuda à sociedade, parecendo um “falso marketing” e rapidamente perceptível pelas pessoas.

Cabe ressaltar que a incorporação de estratégias relacionadas à Responsabilidade Social é uma ferramenta utilizada para minimizar a má imagem de um negócio ou um conjunto de negócios que porventura tenha sido atribuído a alguma organização.

É reconhecido que um clube de futebol é único, por ter uma dimensão social, bem como fazer parte de um paradigma econômico. Apoiado nessa dupla orientação que podemos integrá-lo em princípios e práticas de responsabilidade social das empresas (Sheth e Babiak, 2009; Smith e Westerbeek, 2007). No entanto, somente na última década, a RSC começou a receber a atenção de pesquisadores e ser trabalhada dentro das teorias de gestão desportiva (Breitbarth e Harris, 2008, Walker e Kent, 2009; Walker, Kent e Rudd, 2007).

Essas equipes profissionais interagem com diversos atores ou *stakeholders* (patrocinadores, público, meios de comunicação, etc.) nos grandes eventos desportivos e cada vez mais a RSC tem um papel de destaque nesta perspectiva. Babiak e Wolfe (2006) relatam as ações do Super Bowl XL, que é o grande momento do futebol americano nos Estados Unidos da América.

“... the NFL is becoming progressively more invested in corporate social responsibility (CSR) initiatives in an effort to establish itself as a socially conscious organization...”

A organização deste evento percebeu que precisava dar uma resposta mais positiva para a sociedade e, para tanto, estabeleceu diversas ações na comunidade: (a) em favor do meio ambiente, na reciclagem de lixo e reuso de alimentos; (b) combate a práticas injustas de negócios, ao contratar 250 pequenas empresas locais ao invés de escolher poucas mega-corporações; (c) suporte à educação, na doação de livros para escolas públicas; (d) realização de eventos culturais em favor do respeito ao próximo; (e) construção de casa para pessoas que perderam suas residências em razão de desastres ambientais (Babiak e Wolfe, 2006).

Stakeholders

Stakeholders são aqueles que impactam ou são impactados pelas decisões e ação de uma determinada organização. *Stakeholders* organizacionais incluem, no mínimo, empregados, clientes, fornecedores, mídia, organizações não-governamentais, comunidades e os mercados em que operam (Cohen, 2007, p. 433).

A idéia principal passa pela construção de uma relação de confiança entre as pessoas e as empresas (Sillanpää, 2008, p. 432).

O componente da ética, por exemplo, deve estar integralmente alinhado aos princípios de gestão empresarial, fazendo parte da base de informações para que os gestores tomem decisões estratégicas em favor de seus negócios.

Uma compreensão da RSC atual é baseada na noção das expectativas dos *stakeholders* (Carroll, 1979), que são de grande preocupação para o mercado empresarial. Isto significa que uma organização que opera dentro de uma rede de atores que podem influenciar a organização direta ou indiretamente. Portanto, o âmbito da responsabilidade social das empresas concentra-se no compromisso da empresa para evitar os danos e melhorar o relacionamento entre *stakeholders* e ao bem-estar da sociedade.

Marketing social

A evolução experimentada pela gestão do desporto nos últimos trinta anos não só tem a ver com o passo de um estado amador para um profissional, como também com uma crescente comercialização da atividade esportiva (Chadwick e Beech, 2004).

Desde os anos sessenta até os dias atuais, se vem configurando a “indústria do desporto” (Rottenberg, 1956; Noll e Zimbalist, 1997; Szymansky, 2001). Isto significa que hoje em dia o desporto tem certas características que o permitem colocá-lo dentro do âmbito da economia e dos negócios (Foster, Greyser et al., 2005).

Atualmente, o desporto é uma instituição social importante, visto de várias perspectivas sociológicas (Giulianotti, 2005). Qualifica-se, deste modo, porque é convertido de valores e se tornou um suporte da vida social (Selznick, 1957, 1996).

Em termos de impacto social, as entidades desportivas não são diferentes de qualquer outra organização. No entanto, estas organizações desportivas participaram ativamente em iniciativas de desenvolvimento comunitário desde décadas: dos atletas visitarem a crianças doentes nos hospitais às promoções de iniciativas sobre estilo de vida saudáveis e participação esportiva de pessoas portadoras de alguma deficiência física, tornando evidente o impacto social positivo.

O objetivo do marketing social, de acordo com Kotler e Lee (2010, p. 70) é o de desenvolver atitudes construtivas para auxiliar as mudanças de comportamentos desejadas.

O marketing social deve ser compreendido como atitudes que possam levar a execução de comportamentos positivos. É, portanto, estar alinhado com um pensamento estratégico em defesa de determinadas causas, transcendendo a comunicação destas atitudes, que seria o último passo do trabalho realizado em benefício da sociedade.

Quer isto dizer que não se deve confundir o marketing social com a publicidade social. A abordagem do marketing social deve ser voltada para o cliente e sensível as suas necessidades (Kotler e Lee, 2010, p. 73).

Práticas de marketing esportivo devem: (1) ser coerente com a missão e valores da organização e seus *stakeholders*, e (2) ser produzidos, promovidos e distribuídos de forma socialmente e eticamente responsável (Blann e Armstrong, 2007)

Por tal lógica é que as empresas realizam esforços no que diz respeito ao social para poder devolver à sociedade parte dos benefícios que estas geram a elas, muitas delas por conta de uma obrigação legal e outras por fazer parte de sua identidade existencial, compondo os objetivos de sua atuação, como é o caso dos organismos desportivos.

Metodologia

Realizou-se, em um primeiro momento, uma revisão da literatura para encontrar referências úteis com o intuito de traçar uma evolução do modo como a RSC tem sido discutida por estudiosos por meio da literatura, artigos, *websites* e pesquisas diversas. Posteriormente, fez-se a junção de tal temática alinhada aos princípios da gestão do desporto e sua importância para a sustentabilidade das organizações.

Entre março e abril de 2010, os *websites* de todos os membros do Campeonato Brasileiro 2009 (20 equipes) e Liga BBVA 2009/2010 (20 equipes) foram avaliados para verificar a informação sobre as atividades da RSC e comunicação com seus diversos *stakeholders*. Em paralelo com esta análise, os sites das ligas profissionais de futebol nacionais e órgãos também foram avaliados. Ficou entendido que o uso de meios eletrônicos é uma importante ferramenta para marketing de relacionamento com a comunidade, os adeptos e os potenciais investidores e contribui consideravelmente para a exposição das atividades do clube e, conseqüentemente, a melhoria da imagem corporativa, além de difundir os conceitos de RSC.

Websites são concebidos com o propósito de apresentar identidades diferentes para públicos diferentes e *stakeholders*, como evidenciado em estudos anteriores da RSC (Esrock e Leichty, 1998; Maignan e Ralston, 2002; Pollachi, 2005). Assim, estes meios são convenientes

para levar a definição de uma organização, para compreender e reconhecer a importância da responsabilidade social e de perceber como ele se aplica dentro do clube e suas organizações associadas.

Os critérios basearam-se em uma investigação completa de todos os canais e links expostos no site oficial para identificar ações sociais, pesquisando palavras-chave como a responsabilidade social, sustentabilidade, transparência, ética, valores, desenvolvimento humano, meio ambiente, entre outras diretamente relacionadas com os princípios e as questões de RSC.

O questionário base passou pela verificação da existência ou não de determinados itens que consideramos relevantes para se mensurar as ações de responsabilidade social passíveis de encontrar em meios eletrônicos. Como dito anteriormente, todos os canais dentro do *website* oficial de cada clube passou por uma análise e os pesquisadores responderam “SIM” ou “NÃO” para a presença ou não de tais pressupostos, conforme descrito abaixo:

QUESTÕES INVESTIGADAS	SIM	NÃO
A. Apresenta Balanço Patrimonial atualizado do último exercício?		
B. Apresenta Balanço Social ou relatórios de sustentabilidade?		
C. Apresenta canal específico com o nome “Responsabilidade Social” ou nomenclatura análoga?		
D. Apresenta “MISSÃO”, “VISÃO” e “VALORES” organizacionais?		
E. O texto da “MISSÃO”, “VISÃO” e “VALORES” apresentam algum elemento de relacionamento com os <i>stakeholders</i> e a responsabilidade social?		
F. Possui fundação ou associação beneficente que acrescente valor para a sociedade?		
G. Possui plataforma de marketing específica para divulgação das ações em termos de responsabilidade social?		
H. Apresenta Código de Ética organizacional?		

A. Balanço Patrimonial

A apresentação de Balanço Patrimonial ao término de cada exercício é uma exigência legal em todos os países pesquisados. Tal premissa tem relação direta com a transparência e é um dos itens defendidos como básicos por inúmeros órgãos que definem e classificam o grau de RSC (Instituto Ethos; Dow Jones Sustainability Index; FTSE4Good etc.).

Por isso entendemos como plausível a divulgação e publicitação do Balanço Patrimonial no *website* oficial como uma maneira de expor aos *stakeholders* a real situação econômica e financeira da entidade.

B. Balanço Social

O Balanço Social não chega a ser um item de exigência legal, porém, trata-se de um documento básico para a aferição do grau de responsabilidade social de qualquer organização. Nele se expõe todas as ações sociais realizadas ao longo do último exercício.

C. Canal Específico de Responsabilidade Social

Verificou-se a existência ou não de um link ou mesmo *hotsite* que expunha de forma destacada ações relacionadas à responsabilidade social de iniciativa do clube e/ou seus associados, a procurar defender conceitos e premissas relevantes sobre a temática.

D. “Missão”, “Visão” e “Valores”

A existência destes três itens apresentados no *website* é uma premissa defendida por Kotler, Kartajaya e Setiawan (2010) quando dizem que passam a ser elementos relacionados à razão de ser da organização (missão), a invenção do futuro (visão) e os padrões de comportamento de uma organização (valores).

E. Relação com *stakeholders* e responsabilidade social na “Missão”, “Visão” e “Valores”

Naturalmente que, de acordo com os princípios de sustentabilidade e gestão voltada para fora, os três elementos devem estar diretamente alinhados com as pessoas, conforme explica Kotler, Kartajaya e Setiawan (2010): “Embora seja essencial oferecer desempenho e satisfação aos clientes no nível do produto, no nível mais elevado, uma marca deve ser vista como algo que realiza as aspirações emocionais e pratica compaixão de alguma forma”.

F. Fundação ou Associação Beneficente

A figura de uma instituição estritamente voltada para o desenvolvimento de ações filantrópicas em favor da comunidade tem se mostrado uma ferramenta poderosa de aproximação à comunidade.

G. Plataforma de Marketing ligada à Responsabilidade Social

Compreende-se, neste caso, a uma ferramenta de qualquer natureza que possa identificar e divulgar de alguma maneira as ações de responsabilidade social vinculando a imagem do clube e seus parceiros comerciais a tais atitudes.

H. Código de Ética

A existência de um documento formal que determine as ações, atitudes e comportamentos das pessoas que respondem à organização é um elemento de fundamental importância dentro do escopo de exigências da responsabilidade social.

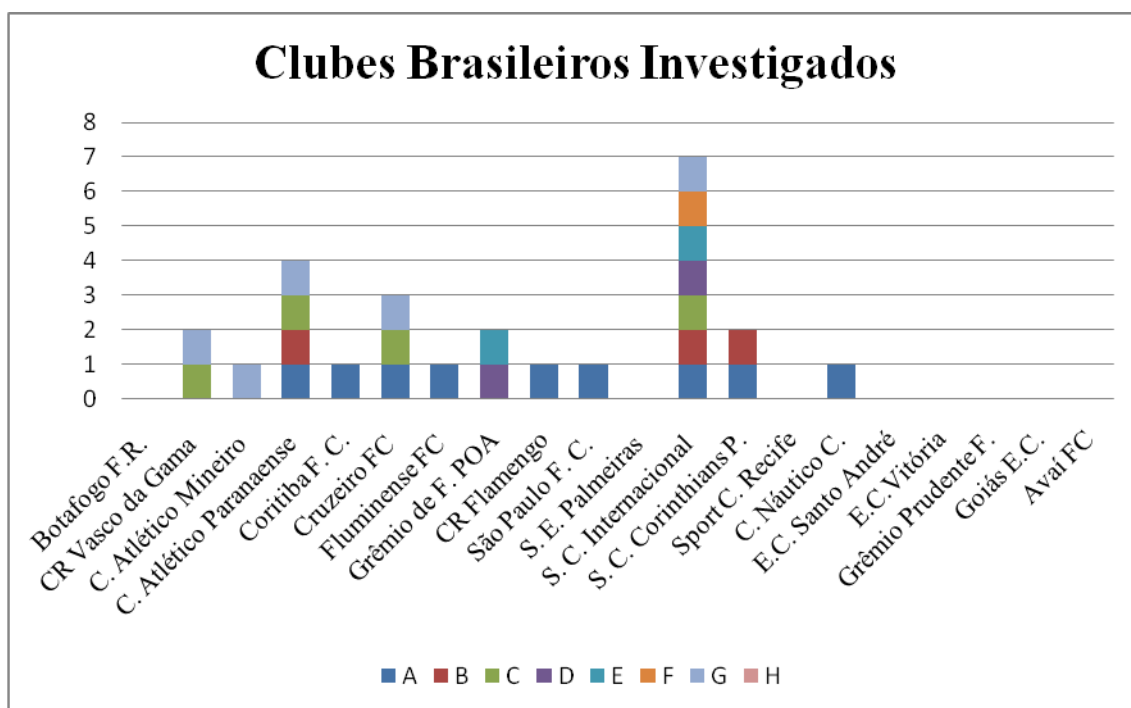
A apresentação deste, publicamente, faz com que se exponham os limites e abrangência da ética para todos os *stakeholders*, sendo possível que estes cobrem atitudes mais positivas da organização em determinadas atitudes.

Acreditamos que esta sobreposição dê relevância para a análise do papel da RSC no futebol profissional internacional, oferecendo uma abordagem realista através da pesquisa comparativa do referido tema.

Resultados

A fim de obter um retorno sobre seu investimento, centro das atenções dos clubes em marketing social para posicionarem-se na evolução dos processos de interação com as ONGs, agentes privados e públicos através de novas responsabilidades articuladas.

Uma grande porcentagem dos clubes pesquisados não demonstrou em seus *websites* oficiais ações relacionadas à RSC. Apenas algumas equipes de topo têm boas estratégias de divulgação das ações de RSC, como mostrado abaixo.



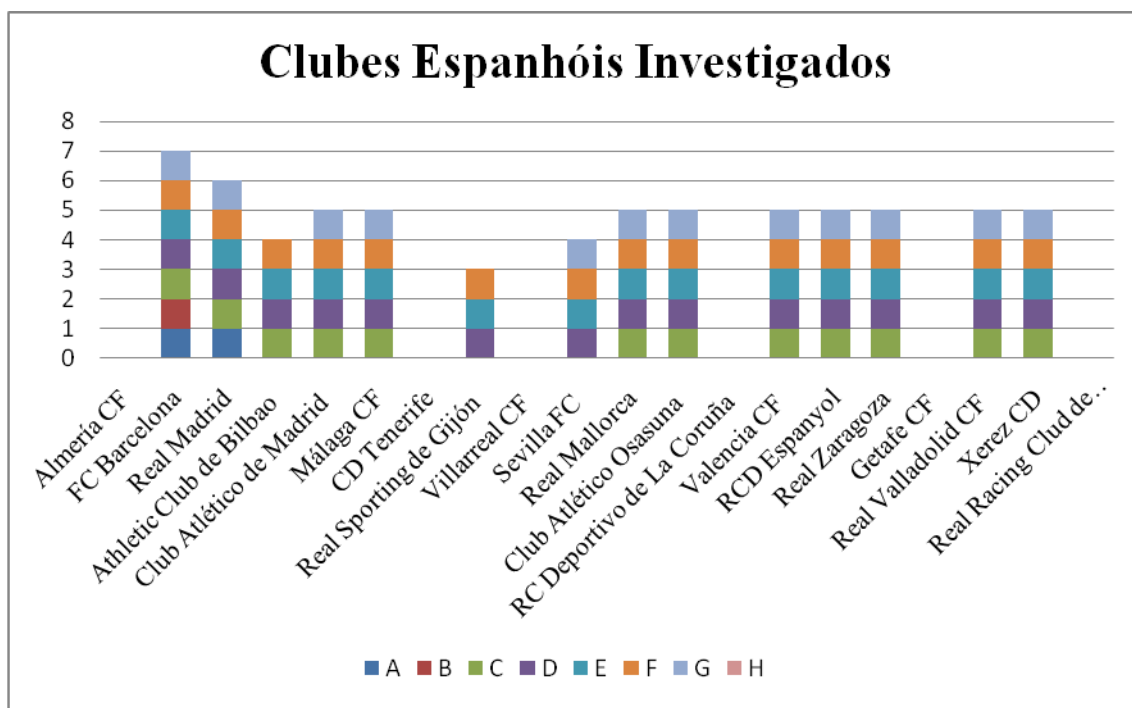
Legenda: (A) Apresenta Balanço Patrimonial atualizado do último exercício?; (B) Apresenta Balanço Social ou relatórios de sustentabilidade?; (C) Apresenta canal específico com o nome “Responsabilidade Social” ou nomenclatura análoga?; (D) Apresenta “MISSÃO”, “VISÃO” e “VALORES” organizacionais?; (E) O texto da “MISSÃO”, “VISÃO” e “VALORES” apresentam algum elemento de relacionamento com os *stakeholders* e a responsabilidade social?; (F) Possui fundação ou associação beneficente que acrescente valor para a sociedade?; (G)

Possui plataforma de marketing específica para divulgação das ações em termos de responsabilidade social?; (H) Apresenta Código de Ética organizacional?

Podemos observar que os clubes brasileiros apresentam algum componente relacionado à transparência administrativa, uma vez que nove dos 20 clubes expõe em seus *websites* os respectivos balanços patrimoniais, conforme obrigação prevista na legislação local. Também que 5 clubes possuem uma estratégia específica para divulgação de ações em matéria de responsabilidade social no meio eletrônico.

O grande destaque fica por conta do Sport Club Internacional, que apresenta inúmeras ações voltadas para a comunidade, incluindo a Fundação Saci Colorado, que aproxima o trabalho do clube à comunidade, gerando valor adicional para a instituição.

Juntamente com o Barcelona, que veremos a seguir, o Internacional é o clube com melhores estratégias relacionadas à responsabilidade social, demonstrando possuir uma gestão compartilhada e voltada para a comunidade.



Legenda: (A) Apresenta Balanço Patrimonial atualizado do último exercício?; (B) Apresenta Balanço Social ou relatórios de sustentabilidade?; (C) Apresenta canal específico com o nome “Responsabilidade Social” ou nomenclatura análoga?; (D) Apresenta “MISSÃO”, “VISÃO” e “VALORES” organizacionais?; (E) O texto da “MISSÃO”, “VISÃO” e “VALORES” apresentam algum elemento de relacionamento com os *stakeholders* e a responsabilidade social?; (F) Possui fundação ou associação beneficente que acrescente valor para a sociedade?; (G) Possui plataforma de marketing específica para divulgação das ações em termos de responsabilidade social?; (H) Apresenta Código de Ética organizacional?

A Espanha apresenta soluções em termos de responsabilidade social comparando-se ao Brasil. A grande maioria dos clubes possuem uma vocação importante no que diz respeito à preocupação com as pessoas, atendendo alguns dos preceitos que fora estimulado nesta análise.

O Barcelona possui os melhores indicadores, seguido do Real Madrid. Ambos norteiam suas ações de responsabilidade social a suas respectivas fundações de amparo social, assim como outros doze clubes espanhóis investigados.

Catorze clubes apresentam de forma transparente ações relacionadas à responsabilidade social e todos estes o identificam nas suas respectivas “Missão”, “Visão” e “Valores” organizacionais.

Por fim analisamos as práticas e ações sociais que mais se destacam entre os mercados estudados (Brasil e Espanha). Podemos dizer que sua maior parte concentra-se em práticas filantrópicas de apoio à comunidade do entorno.

O estudo dos clubes brasileiros mostra a abordagem prática nas comunidades do entorno, as suas práticas mais comuns são: formação de atletas, atividades culturais, desportivas e educacionais para crianças, doações, ações solidárias em feriados e práticas de assistencialismo.

Práticas e Ações Sociais dos Clubes Brasileiros

Clubes	Práticas e ações sociais
Botafogo de Futebol e Regatas	Nada apresenta
CR Vasco da Gama	Projetos: "Colégio Vasco da Gama" - Pretendem certificá-lo com base na Norma ISO 9001; "Cidadania Vascaína" – Serviços à comunidade: Palestras, exames médicos, atrações culturais; "Coleta Seletiva" - Visa a sustentabilidade através da reciclagem e reutilização de materiais coletados.
Clube Atlético Mineiro	Projetos: Projeto Escola de Futebol; Núcleo de formação esportiva - lei de incentivos ao esporte; Auxílio comunitário.
Clube Atlético Paranaense	Projetos: Escola de Futebol; Pulseiras - Assistencialismo através do comércio das mesmas; Formação de atletas.
Coritiba Football Club	Nada apresenta
Cruzeiro FC	Projetos: Programa de intercambio de futebol

Fluminense FC	Projetos: Universidade de Futebol - Intercâmbio científico e cultural; Flu – Educação desportiva
Grêmio de Football Porto-Alegrense	Nada apresenta
CR Flamengo	Projetos: "Fla-mulher" – Organização de Caminhadas; Atividades no Dia das Crianças.
São Paulo Futebol Clube	Nada apresenta
Sociedade Esportiva Palmeiras	Projetos: Campanha para arrecadação de alimentos
Sport Club Internacional	Projetos: Fundação de Educação e cultura - Biblioteca e Informática para atender à comunidade; Projeto Interagir - Atividades Lúdicas, culturais, desportivas e pedagógicas para crianças; Projeto de Inclusão "Saci Colorado"; Programa de atividades motoras para crianças de até 6 anos com disfunção motora.
Sport Clube Corinthians Paulista	Nada apresenta
Sport Club do Recife	Projetos: Encontro da Meninada Rubro-negra
Clube Náutico Capibaribe	Nada apresenta
E.C. Santo André	Nada apresenta
E.C.Vitória	Nada apresenta
Grêmio Prudente Futebol LTDA	Nada apresenta
Goiás E.C.	Projetos: Pé de Meia
Avaí FC	Instituto Avaí, desde 2006. Projetos: Copa Avaí; Memorial dos atletas; Projeto “Chuteira de Ouro”, O Jogo da Paz (Contra a Seleção de Jamaica); Centro de Inclusão Digital

Para as equipas espanholas, as comunidades do entorno não são esquecidas, no entanto, existe uma preocupação diferente e compreensível, que é relacionada aos imigrantes e países subdesenvolvidos. Estas práticas distintas são: Projetos Internacionais, como na Romênia, Marrocos e países sul-americanos em geral; Projetos contra o Racismo e contra a desigualdade de gênero. Embora as práticas sejam semelhantes as dos clubes brasileiros, a articulação é diferente devido ao modelo de RSC utilizado.

Podemos ver que, com raras exceções, os clubes de futebol brasileiros não possuem um modelo de gestão de RSC definido. As práticas e ações sociais são feitas por voluntários, mas sem um padrão definido para o auxílio, como por exemplo, uma organização ou entidade paralela que possa dar suporte, como é o caso de Fundações ou Institutos.

Práticas e Ações Sociais dos Clubes Espanhóis

Clubes	Práticas e Ações Sociais
Almería CF	Nada apresenta
FC Barcelona	Fundação desde 1999. Projetos: <i>“Un sueño por un regalo”</i> ; <i>Todo Colores</i> ; <i>JES - Jornadas de Deporte Solidario</i> , <i>“Hacemos equipo, hacemos ciudad”</i> ;
Real Madrid	Fundação desde 2000. Projetos: <u>Basquete em Hospitais Infantis</u> ; <u>Escolas Desportivas de Integração Social em Centros Penitenciários</u> ; <u>Escolas Desportivas de Integração Social para Imigrantes</u> ; <u>Escolas Desportivas em Centros de Acolhida da Comunidade Autônoma de Madrid</u> ; <u>Maratona pela Integração Social</u> ; <u>Benefícios às Fundações, ONGs e Associações Benéficas e Sócio-Assistenciais</u> ; <u>Programa de Atividade Física para Idosos</u> ; <u>Programa de Voluntariado</u>
Athletic Club de Bilbao	Fundação desde 2002. Projetos: <i>“Personas sin techo”</i> 2. <i>“Athletic Club Darmanesti”</i> (com imigrantes da Romênia); Programa de doações; Programa de patrocínios
Club Atlético de Madrid	Fundação desde 1997. Projetos: <i>“Infancia Sin Fronteras”</i> ; Contra o Racismo; Banco de Alimentos; Aldeias Infantis; <i>“Acción contra el hambre”</i> ; Fundação <i>“Pequeño Deseo”</i> ; Fundação <i>“Rais”</i> .
Málaga CF	Fundação desde 2009. Projetos: Síndrome de West; Mestrado em Direção y Gestão Desportiva.

CD Tenerife	Nada apresenta
Real Sporting de Gijón	Fundação - Nada apresenta
Villarreal CF	Nada apresenta
Sevilla FC	Fundação. Projetos: Campanha escolar “ <i>Sácale Partido al Cole</i> ”; Promoção do futebol em países subdesenvolvidos; “ <i>Mundialito de la inmigración</i> ”; Desenvolvimento do futebol feminino; "SOMOS DE TODOS, SOMOS DE HAITÍ"
Real Mallorca	Fundação desde 2002. Projetos: Escola “ <i>Centro Penitenciario de Palma</i> ”; Projeto <i>Home, Reto a la Esperanza</i> , Campus de verão.
Club Atlético Osasuna	Fundação. Projetos: <i>Aquí jugamos tod@s</i> ; Social Nicaragua, Ações solidárias de Natal; Escola de Integração Social
RC Deportivo de La Coruña	Nada apresenta
Valencia CF	Fundação desde 2005. Projetos: “ <i>Apoyar, colaborar, donar, respaldar...</i> ”; “ <i>Avión Fallero y Volver</i> ”; Doação de sangue; “ <i>Métele un gol a la pobreza</i> ”; “The Academy”
RCD Espanyol	Fundação desde 1997. Projetos: XEF Campus UAB; “ <i>LaXarxa d’Escoles de Fútbol</i> ”; Campanha de recolhimento de jogos para crianças necessitadas
Real Zaragoza	Fundação desde 2007. Projetos: Campus de Verão
Getafe CF	Nada apresenta
Real Valladolid CF	Fundação desde 1998. Projetos: Solidariedade com Haiti; "Operación Kilo"; Doação à Associação de Padres Síndrome de Down - Valladolid;
Xerez CD	Fundação desde 2009. Projetos: “ <i>Una Cabalgata de Ilusiones</i> ”; O Hospital dos Sonhos Azulinos;
Real Racing	Nada apresenta

No Brasil, apenas Esporte Clube Avaí através do “Instituto Avaí”, apresenta um modelo de RSC semelhantes aos observados nos clubes espanhóis. No caso dos clubes espanhóis, é evidente o trabalho de RSC através das Fundações, em que 70% das equipes apresentam sua

própria Fundação. Demonstrando de forma claro que as atividades articuladas por esse modelo são mais dinâmicas

Sete Clubes Espanhóis não apresentam em seus *websites* qualquer indício de realização de atividades ou ações sociais, representando um total de 35% de dos clubes.

Conclusão

A disseminação do conceito de responsabilidade social como uma extensão do papel dos clubes de futebol faz com que estes sejam vistos como co-responsáveis pela promoção do desenvolvimento e bem-estar da sociedade circundante. Isso requer um relacionamento ético e transparente para com os *stakeholders*.

Os estudos de casos aqui analisados demonstram que uma significativa parte desses clubes ainda não incluiu a Responsabilidade Social em seus projetos e objetivos estratégicos, no entanto, podemos destacar exemplos de sucesso como o caso do CF Barcelona e Sport Club Internacional de Porto Alegre, que são modelos a serem seguidos.

Vemos que alguns gestores desportivos ainda não adicionaram o conceito de RSC como parte de seu negócio. O futebol não pode deixar de fora a gestão estratégica de seu papel como agente de mudança social e deve usar essa função para o crescimento e desenvolvimento do jogo. Os clubes que têm alguma atenção aos aspectos de RSC atuam como agentes sociais relacionados com a cultura e o comportamento da organização perante seus *stakeholders*. Isto significa que as estratégias de RSC investigadas estão relacionadas a um propósito maior do mercado ou ideologia. Este formato é um ponto-chave para o sucesso no relacionamento direto com a comunidade e a áreas de abrangência, principais clubes de responder à crescente procura dos seus vários intervenientes.

É possível observar esta afirmação nas alterações da gestão de RSC em clubes de futebol com uma das principais preocupações no que hoje é chamado de "*Football Business*", sintetizando um compromisso da gestão moderna.

Um dos principais fatores da diferença de Gestão da RSC por parte dos clubes espanhóis está relacionado à criação e gerenciamento de suas respectivas Fundações. Estas Fundações propiciam um poderoso canal para o estreitamento da relação Clube – *stakeholders* (em especial a sociedade) no tocante à RSC.

Esperamos que esta pesquisa sirva de base para futuras investigações, observando-se o desenvolvimento gradual com que a maioria dos clubes começam a adotar estratégias de responsabilidade social.

Referências Bibliográficas

- Babiak, K.; Wolfe, R. (2006). More than just a game? Corporate social responsibility and Super Bowl XL. *Sport Marketing Quarterly*, 2006, 15, 214-222, West Virginia University.
- Bradish, C.; Cronin, J. J. (2009). Corporate Social Responsibility in Sport. *Journal of Sport Management*, 2009, 23, 691-697.
- Blann, F. Wayne; Armstrong, K. L. (2007). Sport marketing. In: *Contemporary Sport Management*. Editors: Parks, Janet B.; Quaterman, Jerome; Thibault, Lucie. 3. ed. United States of America: Human Kinetics.
- Breitbarth, T.; Harriss, P. (2008). The role of corporate social responsibility in the football business: Toward the development of a conceptual model. *European Sport Marketing Quarterly*, 8, 179–206.
- Carroll, A. B. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*, July-August 1991.
- Carroll, A. B. (1979). A three dimensional conceptual model of corporate social performance. *cademy of Management Review*, 4, 497–505.
- Chadwick, S; J. Beech (2004), *The Business of Sport Management*, Prentice Hall, Essex, England.
- Cohen, Jonathan. (2007). Stakeholder. In: *The A to Z of Corporate Social Responsibility*, edited by Visser, Wayne; Matten, Dirk; Pohl, Manfred; Tolhurst, Nick. ICCA Publication, England.
- Esrock, S.L.; Leichty, G.B. (1998). Social responsibility and corporate web pages: Self-presentation or agenda-setting? *Public Relations Review*, 24(3), 305_319.
- Esrock, S.; Leichty, G. (2000). Organization of Corporate Web Pages: Publics and Functions. *Public Relations Review*, 26(3), pp. 327-344.
- Foster, G., S.A. Greyser et al. (2005). *The business of Sports: Text and cases on strategy and management*, Thomson Mason, OH.
- FTSE4GOOD Index Series. (2006). Inclusion Criteria. London: FTSE International Limited.
- Giulianotti, R. (2005). Sport Spectators and the Social Consequences of Commodification. *Journal of Sport & Social Issues*, Vol. 29, No. 4, 386-410.
- Kotler, P. ; Lee, N. R. (2010). *Marketing contra a pobreza: as ferramentas da mudança social para formuladores de políticas, empreendedores, ONGs, empresas e governos*. Porto Alegre: Bookman.

- Kotler, P. ; Kartajaya, H.; Setiawan, I. (2010). Marketing 3.0: as forces que estão definindo o novo marketing centrado no ser humano. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Maignan, I.; Ralston, D.A. (2002). Corporate social responsibility in Europe and the US: Insights from businesses' self-presentations. *Journal of International Business Studies*, 33(3), 497_514.
- Noll, R. G.; S. Zimbalist (1997), Sports, jobs, and taxes: the economic impact os sports teams and stadiums, Brookings Institution Press, Washington D.C.
- Pollach, I. (2005). Corporate self-presentation on the WWW: strategies for enhancing usability,credibility and utility. *Corporate Communications: An International Journal*, 10(4), 285_301.
- Sheth H. ; Babiak K M, Beyond the Game: Perceptions and Practices of Corporate Social Responsibility in the Professional Sport Industry. *Journal of Business Ethics* (2010) 91:433–450
- Smith, A.C.T., Westerbeek, H.M., 2007. Sport as a vehicle for deploying corporate social responsibility. *The Journal of Corporate Citizenship* 25, 43-54.
- Rottenberg, S. (1956) "[The Baseball Players' Labor Market](#)", *Journal of Political Economy* 64, 3, pp. 242-258.
- Selznick, P. (1957). Leardershop in Administration: A Sociological Interpretation. Harper & Row, New York.
- Selznick, P (1996), Institutionalism "Old" and "New" [Administrative Science Quarterly](#), 41, pp. 270-277.
- Sillanpää, M. (2007). Stakeholder engagement. In: The A to Z of Corporate Social Responsibility, edited by Visser, Wayne; Matten, Dirk; Pohl, Manfred; Tolhurst, Nick. ICCA Publication, England.
- Smith, C. (2001). Strengthening the voice of supporters. In S. Hamil, J. Michie, C. Oughton, S. W. (Eds.), *The changing face of the football business* (pp. 13_16). London: Frank Cass.
- Szymanski, S. (2001), "Economics of Sport: Introduction", *The economic Journal* 111, 469, p. 1.
- Van Marrewijk M. (2003). Concepts and definitions of CSR and corporate sustainability: between agency and communion. *Journal of Business Ethics* 44: 95–105.
- Walker, M.; Kent, A. (2009) CSR on tour: Attitudes towards corporate social responsibility among golf fans. *International Journal of Sport Management*.
- Walker, M.B.; Kent, A.; Rudd, A. (2007). Consumer reactions to strategic philanthropy in the sport industry. *Business Research Yearbook*, 14, 926–932.

Sites visitados

<http://www.ecvitoria.com.br>; <http://www.gremiopp.com.br>;
<http://www.goiasportclub.com.br>; <http://www.avai.com.br>; <http://www.cruzeiro.com.br>;
<http://www.flamengo.com.br>; <http://www.crvascodagama.com/>; <http://www.bfr.com.br>;
<http://www.fluminense.com.br>; <http://www.atleticoparanaense.com/>;
<http://www.atletico.com.br>; <http://www.palmeiras.com.br>; <http://www.saopaulofc.net>;
<http://www.corinthians.com.br>; <http://www.santosfc.com.br>; <http://internacional.com.br>;
<http://www.gremio.net>; <http://www.sportrecife.com.br>; <http://www.nautico-pe.com.br>;
<http://www.ecsantoandre.com.br>; <http://www.realmadrid.com/>; <http://www.realracingclub.es>;
<http://www.fcbarcelona.com/>; <http://www.sevillafc.es>; <http://www.valenciacf.com/>;
<http://www.udalmeriasad.com/>; <http://www.villarrealcf.es>; <http://www.athletic-club.net>;
<http://www.clubatleticodemadrid.com/>; <http://www.malagacf.com/>; <http://www.rcdmallorca.es>;
<http://www.osasuna.es>; <http://www.canaldeportivo.com/>; <http://www.rcdespanyol.com/>;
<http://www.getafecf.com/>; <http://www.realvalladolid.es>; <http://www.realsporting.com/>;
<http://www.clubdeportivotenerife.es>; <http://www.xerezcd.com/>; <http://www.realzaragoza.com/>

Painel IV**Boas práticas de recursos humanos**

***International framework agreements* e responsabilidade social das empresas**

Ana Lambelho

ESTG, Instituto Politécnico de Leiria

1. O que são os *international framework agreements*

Os *international framework agreements* são também conhecidos como Acordos Marco Internacionais e Acordos Globais.

Trata-se de um instrumento de cariz negocial, versando essencialmente sobre a regulação das relações laborais, celebrado entre empresas (normalmente multinacionais) e estruturas sindicais internacionais ou entre estas e estruturas de representação dos empregadores de âmbito internacional¹. Pretendem estabelecer padrões mínimos de protecção dos trabalhadores, reafirmar os direitos fundamentais no trabalho ou tornar efectivos os direitos reconhecidos em várias convenções da Organização Internacional do Trabalho, através da assunção, por parte das empresas envolvidas, do compromisso de os respeitar e promover não só ao nível interno, mas também ao nível da sua actuação no exterior, nomeadamente, nas suas relações com fornecedores, clientes e empresas contratadas e subcontratadas.

Por vezes os outorgantes atribuem outros nomes aos *international framework agreements*, como “acordo de desenvolvimento sustentado” (por exemplo, o acordo celebrado entre a “UMICORE”, por um lado, e a “Federação Internacional dos Trabalhadores da Metalurgia” e a “Federação Internacional de Sindicatos da Química, Energia, Minas e Indústrias Diversas – ICEM” -, por outro), “código de conduta” (por exemplo, o acordo celebrado entre a “Hochtief”, por um lado, e a “Federação Internacional de Trabalhadores da Construção e da Madeira e o Sindicato da Indústria de Construção, Agricultura e Meio Ambiente”, por outro), “declaração comum sobre direitos humanos e condições laborais” (por exemplo, o acordo celebrado entre o Grupo “BMW” e a “Federação Internacional dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica – FITIM”) ou “acordo sobre responsabilidade social” (por exemplo, o acordo celebrado entre a “EdF” e a “ICEM”).

2. Funções dos *international framework agreements*

Ao mesmo tempo que este instrumento internacional permite a tutela dos direitos dos trabalhadores das empresas multinacionais, o que contribui para a regulação da concorrência entre as

¹ Indicamos, como exemplo deste último tipo de acordos, o Código de Conduta para o Sector da Pele e Curtumes, celebrado entre a “*European Confederation of the Leather Industry*” e a “*European Trade Union Federation: Textile, Clothing and Leather*”, disponível em <http://www.euroleather.com/>, consultado pela última vez em 30/04/2009.

empresas e para a diminuição do *dumping social*, tem a vantagem de permitir à empresa signatária afirmar-se como socialmente responsável, com as inerentes vantagens em termos económicos².

O número de *International Framework Agreements* celebrado tem crescido nos últimos anos. Desde 1988, altura em que foi celebrado o primeiro entre a actual “Danone” e a “UITA”, até Outubro de 2008 tinham já sido celebrados setenta e dois acordos³.

Podem ser apontados vários factores que favorecem o aparecimento deste tipo de acordos internacionais⁴.

Em regra, trata-se de empresas com um grau de internacionalização elevado.

Os factores culturais e o contexto legislativo são também importantes agentes potenciadores da negociação. Os países europeus têm, em geral, uma forte tradição nas preocupações sociais e no reconhecimento do diálogo social como motor de desenvolvimento. Não é, por isso, de estranhar que a maioria dos *international framework agreements* sejam celebrados por multinacionais europeias. No caso das empresas cotadas na bolsa dos Estados Unidos, a legislação vigente impele as empresas à adopção de normas de *corporate governance* e, em geral, de práticas socialmente responsáveis, pelo que estas empresas, até para conferirem maior legitimidade às suas actuações, não raras vezes celebram estes acordos internacionais com vista ao cumprimento da imposição legal ou, inclusivamente, neles fazem incluir os seus códigos de conduta, pelo menos no que às relações laborais respeita.

A pressão que o mercado exerce sobre as empresas, sobretudo em determinados sectores, como o têxtil, onde o desrespeito das normas éticas por parte dos fornecedores ou empresas subcontratadas pode ter grande influência na sua imagem junto dos clientes e do público em geral, também contribui para que estas estejam mais receptivas à celebração de acordos internacionais com as associações sindicais.

² Neste sentido, WILFREDO SANGUINETI RAYMOND, «Los alcances de la responsabilidad social de las empresas multinacionales: del grupo a la cadena de producción», *Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, RICARDO JOSÉ ESCUDERO RODRÍGUEZ [coordenador], ediciones cinca, Madrid, 2010, p. 489. A afirmação da responsabilidade social da empresa através dos *international framework agreements* é, por vezes, feita expressamente nos próprios acordos. Veja-se, por exemplo, o acordo da “Hochtief”.

³ Segundo informações do EUROFOUND, disponíveis em <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/internationalframeworkagreement.htm>, consultadas pela última vez em 08/08/2010. Segundo KONSTANTINOS PAPADAKIS, até Dezembro de 2007 tinham sido celebrados sessenta e oito acordos, abrangendo cerca de cinco milhões de trabalhadores. «Investigaciones sobre el diálogo social transnacional y los acuerdos marco internacionales», *Revista Internacional del Trabajo*, volume 127, n.º 1, 2008, p. 109.

⁴ Sobre o assunto, vide ISABELLE SCHÖMANN, ANDRÉ SOBCZAK, ECKHARD VOSS e PETER WILKE, *Códigos de conducta y acuerdos marco internacionales: nuevas formas de gobernanza a nivel de empresa*, Instituto Sindical Europeo para la Investigación, la Formación y la Salud y Seguridad (ETUI-REHS), Bruxelas, 2008, p. 46 e ss., cujas ideias se seguem de perto.

É de assinalar que existem sectores de actividade onde este tipo de acordos predomina e onde a tradição sedimentada pela grande implantação dos sindicatos internacionais nessas áreas pode facilitar a sua celebração. De facto, dos cinquenta e dois *international framework agreements* vigentes em Dezembro de 2007, quarenta e oito pertenciam a apenas quatro sectores de actividade, a saber, o metalúrgico, o da indústria química e energia, o da indústria da construção e madeira e o dos serviços.

Acresce que, cada vez mais, as empresas reconhecem o diálogo social como fundamental para a boa governação da empresa e para a afirmação da sua política de responsabilidade social, pelo que se esforçam por entabular e manter boas relações com os trabalhadores e seus representantes.

Os *international framework agreements* assumem-se como um instrumento válido e cada vez mais importante de regulação das condições de trabalho nas empresas multinacionais. O facto de serem celebrados por organizações sindicais à escala internacional e de terem como âmbito de aplicação todas as filiais e, nalguns casos, também as empresas que estabelecem relações comerciais com a empresa multinacional, permite não só alcançar um âmbito subjectivo impossível de igualar com negociações país a país, como uma tendencial igualdade entre os trabalhadores inseridos numa rede de empresas.

3. Quem negocia os international framework agreements

Em representação dos trabalhadores

Em contraposição ao que sucede quanto aos sindicatos nacionais, não existem normas nacionais, europeias ou internacionais que regulem os sindicatos internacionais e que lhes confirmem poder para negociar. Como bem refere WILFREDO SANGUINETI RAYMOND, estas circunstâncias determinam a inexistência de um explícito mandato para negociar um pacto em nome e por conta das organizações que o compõem⁵. Porém, também nada impede a sua existência. Pelo contrário, cremos que o reconhecimento da liberdade sindical, na vertente de liberdade de organização interna dos sindicatos, deve incluir o direito não só de pertencerem a organizações de segundo grau de cariz nacional, mas também internacional. O reconhecimento de associações internacionais efectua-se, entre nós, pela Resolução da Assembleia da República n.º 28/91, de 20 de Junho. Caso a associação internacional de empregadores tenha obtido reconhecimento em Portugal e a sua lei pessoal (artigo 33.º do Código Civil) ou os respectivos estatutos lhe reconheçam competência para celebrar acordos sobre questões laborais, parece que nada obsta à capacidade dos sindicatos internacionais celebrarem *international framework agreements*. Questão mais controversa é, como veremos, a da eficácia destes acordos.

⁵ WILFREDO SANGUINETI RAYMOND, «Los alcances de la responsabilidad social de las empresas multinacionales: del grupo a la cadena de producción», *cit.*, p. 367.

Para os sindicatos internacionais a celebração de *international framework agreements*, ao mesmo tempo que fomenta o diálogo e a solidariedade internacional, é um meio de afirmação internacional e de, assim, conseguirem mais filiados. A actuação dos sindicatos internacionais, sejam eles de âmbito europeu ou mundial, é um instrumento de pressão sobre as multinacionais para que estas e os seus fornecedores e subcontratados respeitem os direitos laborais. Além do mais, tendo as redes de empresas dimensão mundial só uma representação dos trabalhadores à mesma escala poderá actuar eficazmente na defesa dos interesses dos trabalhadores, tanto das empresas multinacionais como das suas subcontratadas.

Na celebração de alguns destes acordos internacionais intervêm também, em representação dos trabalhadores, os conselhos de empresa europeus⁶ e os sindicatos nacionais⁷.

Os conselhos de empresa europeus, ao integrarem representantes dos trabalhadores que trabalham em estabelecimentos da empresa situados em diferentes países, têm um especial conhecimento da situação global da organização e, por estarem mais perto da Administração da multinacional, são, naturalmente, um interlocutor privilegiado. Caso sejam os únicos intervenientes do lado dos trabalhadores, o alcance prático do acordo assim celebrado será mais reduzido do que se ele fosse celebrado com um sindicato internacional, na medida em que não será aplicável às filiais situadas fora da União Europeia, onde, porventura, se justificaria mais a sua intervenção. Apesar de a ordem jurídica portuguesa não reconhecer aos conselhos de empresa europeus poderes de contratação colectiva, isso não obsta a que eles celebrem acordos internacionais, na medida em que estes não são convenções colectivas tal como são configuradas entre nós.

A intervenção dos sindicatos nacionais ao lado dos internacionais na celebração dos *international framework agreements* não descaracteriza necessariamente o acordo como internacional e tem como principal fito a eficácia do instrumento nas ordens jurídicas nacionais, na medida em que transformam o acordo em convenção colectiva, desde que tenham sido cumpridas as regras que cada ordenamento jurídico determina para tal⁸. Para os sindicatos nacionais, a participação nestes acordos internacionais é um meio de projecção da sua actividade e de reconhecimento interno que lhe permitirá granjear filiados.

⁶ Por exemplo, o “*Acuerdo sobre la Responsabilidad Social del Grupo EdF*”.

⁷ Por exemplo, o acordo celebrado entre a “Portugal Telecom” e a “UNI” contou também com a participação do “[Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual](#)”, do “**Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom**” e do “**Sindicato democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media**”.

⁸ Neste sentido, vide ANDRÉ SOBCZAK, «Legal dimensions of international framework agreements in the field of corporate social responsibility», *Cross-border Social Dialogue and Agreements: an emerging global industrial relations framework?*, KONSTANTINOS PAPADAKIS [editor], International Institute for Labour Studies, Genebra, 2008, p. 121.

Em representação dos empregadores

Do lado dos empregadores, quem normalmente encontramos a negociar o *international framework agreement* é uma empresa multinacional.

A celebração destes acordos por parte da administração da empresa multinacional, nomeadamente por parte da administração da sociedade-mãe não levanta qualquer problema de legitimidade, uma vez que tem competência para se obrigar perante terceiros. Quando o acordo seja outorgado por uma associação internacional de empregadores, ele obrigará as empresas que a compõem, caso a associação internacional tenha sido constituída como uma associação de empregadores, nos mesmos termos que indicámos para as Federações Internacionais de Sindicatos.

4. Âmbito subjectivo e eficácia

Não raras vezes, os *international framework agreements* referem no seu texto que se aplicam a todas as empresas do grupo ou que obrigam outros sujeitos, como fornecedores e empresas contratadas e subcontratadas que com a outorgante mantenha relações comerciais. Este facto coloca-nos perante o problema de saber em que medida estes acordos podem, de facto, obrigar outros sujeitos para além dos outorgantes.

Nalguns casos, o acordo menciona o grupo empresarial como o seu âmbito subjectivo de aplicação⁹, como se aquele fosse uma pessoa jurídica, o que, como já sabemos, não acontece em Portugal. Também nestes casos ele deverá ser assinado por alguém munido de poderes de representação para tal¹⁰, isto é, alguém com procuração bastante para representar todas as sociedades que se querem obrigar ou, em alternativa, em conjunto, pelas pessoas que, relativamente a cada sociedade têm poderes legais para tal. Fora destes casos, a aplicação do acordo internacional a todas as sociedades do grupo ficará dependente da amplitude dos poderes societários ou de facto que a sociedade outorgante detenha sobre elas¹¹. Em qualquer caso, tal aplicação não resultará automaticamente do acordo, necessitando de um acto de aceitação dessas outras sociedades. Assim, disposições como as que constam do “*Acuerdo Global de responsabilidad social corporativa entre Rohdia e ICEM*”, segundo as quais ele se aplicará às filiais e às empresas relativamente às quais a “Rhodia” exerce controlo directo, só

⁹ Neste sentido, veja-se os acordos do “Italcementi Group”, da “Eni”, da “Bosh”, do “Grupo BMW” e o da “Arcelor”.

¹⁰ Por exemplo, o acordo da “Rhodia” é assinado pelo Grupo Rhodia, representado pelo Director-Geral.

¹¹ Por exemplo, o acordo da “Telefonica” prevê que a empresa outorgante prestará informação sobre o acordo às outras empresas do grupo. No “*protocolo por el que se institucionaliza la interlocución a nivel internacional entre la alta dirección de endesa y la representación sindical*”, da “Endesa”, a empresa e as associações sindicais outorgantes comprometem-se a divulgar o acordo em todas as empresas em que a “Endesa” tenha controlo.

serão válidas se o Director-Geral que assinou o acordo tiver poderes para obrigar as demais empresas.

Já quanto aos acordos que determinam a sua aplicação a terceiros temos, por exemplo, o acordo da “Chiquita” que refere que se aplica às companhias subsidiárias da “Chiquita Brands International Inc.” que empregam trabalhadores nas plantações de bananeiras na América Latina.

Tendo cada uma das empresas da rede personalidade jurídica própria, e atendendo ao princípio da relatividade dos contratos, resulta que o acordo só obriga, em primeira linha a(s) pessoa(s) colectiva(s) que o assina(m).

Não olvidamos que, quanto mais pessoas jurídicas estiverem envolvidas na negociação, mais difícil poderá ser alcançar um acordo que a todos aproveite¹². Entendemos ainda que, por uma questão de clareza, e face à diferença terminológica já constatada relativamente à noção de grupo, e que se agudiza se extrapolarmos para o plano internacional, seria curial que o acordo identificasse, em concreto, as empresas abrangidas ou fornecesse uma noção de grupo para aquele efeito, nem que fosse por mera remissão para o conceito existente em determinado ramo do Direito¹³.

Da análise de vários acordos, podemos constatar que os signatários quiseram que o âmbito potencial de aplicação dos mesmos fosse muito além da empresa outorgante ou do grupo em que ela se insere, espraiando-se a toda a cadeia de produção. Embora nem sempre com o mesmo grau de vinculatividade, são vários os *international framework agreements* que fazem referência à observância de todas ou de algumas das suas regras pelos fornecedores e empresas com quem a outorgante subcontrata ou estabelece relações de cooperação¹⁴.

Há acordos internacionais nos quais a empresa outorgante se compromete a desenvolver todos os esforços para que as empresas com quem estabelece relações comerciais também cumpram os princípios do acordo. Entre os mecanismos utilizados para tal destacam-se o mero dever de

¹² Neste sentido, vide E. ALES, [et al.], *Transnational collective bargaining: Past, present and future*, Comissão Europeia, 2006, p. 28.

¹³ Um outro problema que poderá decorrer da referência ao grupo é o resultante dos efeitos da alteração da sua composição, nomeadamente por entrada ou saída de novas sociedades, face ao âmbito de aplicação do acordo. Excogitando sobre este problema, WILFREDO SANGUINETI RAYMOND, «Los alcances de la responsabilidad social de las empresas multinacionales: del grupo a la cadena de producción», *cit.*, p. 494.

¹⁴ Segundo um estudo da FUNDAÇÃO EUROPEIA PARA A MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA E DE TRABALHO, cerca de 70% dos *International Framework Agreements* existentes mencionam os fornecedores e subcontratados e destes, cerca de metade, obrigam as empresas a informar os seus fornecedores da existência do acordo internacional e promover a sua adesão ao mesmo. VOLKER TELLJOHANN, [et. al.], *European and international framework agreements: Practical experiences and strategic approaches*, *cit.*, p. 84.

informação da existência do acordo, a persuasão¹⁵ ou a sua inclusão nos contratos que com eles celebrem¹⁶.

Outros acordos, como o da “Inditex” são mais assertivos, estipulando que “*El Grupo Inditex (en adelante, Inditex) se compromete a que: (...) Todos sus Fabricantes y Talleres Externos (centros de producción ajenos a la propiedad de Inditex) se adhieran íntegramente a estos compromisos y promuevan su responsabilidad para asegurar que tanto ellos mismos como sus subcontratistas cumplan con los estándares contemplados en el presente Código de Conducta de Fabricantes y Talleres Externos (en adelante, el Código)*”¹⁷. Parece, pois, que a empresa assume aqui uma obrigação de resultado, o que nos coloca perante o problema das consequências do seu incumprimento, de que trataremos mais adiante.

Os objectivos de tutela dos trabalhadores das redes empresariais e, por essa via, de afirmação da responsabilidade social da empresa, serão tanto mais alcançados pelos *international framework agreements* quanto maior o seu âmbito de aplicação subjectivo. Assim, é de todo o interesse que, quando o acordo seja assinado apenas pela empresa-mãe, esta assuma a obrigação de, no exercício dos seus poderes societários, impor às suas filiais a adopção daquele acordo, assim como, que a(s) empresa(s) signatária(s) se comprometa(m) a fazê-lo valer nas relações comerciais que entabulem com terceiros. Alguns dos acordos internacionais analisados contêm esse tipo de estipulações, que, em muitos casos, são acompanhadas de mecanismos de fiscalização das obrigações impostas e de sanções para o seu incumprimento.

A inclusão nos *international framework agreements* de disposições dirigidas a fornecedores e subcontratados coloca o problema da legitimidade do representante do empregador para negociar essas cláusulas¹⁸ e, conseqüentemente, da sua eficácia jurídica.

¹⁵ Assim, a “Declaração sobre os direitos sociais e as relações laborais na Volkswagen”, o “*International Framework agreement to promote and protect worker’s rights*”, o “*The IKEA Way on Purchasing Home Furnishing Products*”, o “*Acuerdo Global de responsabilidad social corporativa entre Rohdia e ICEM*”, a “*Declaración Común sobre derechos humanos y condiciones laborales del Grupo BMW*” e o “*Acuerdo Mundial sobre los Principios de responsabilidad social de Arcelor*”. Na “*Declaración Relativa a los Derechos Sociales Fundamentales del Grupo Renault*” a empresa obriga-se a informar os seus fornecedores do acordo e a promover a sua adopção por parte deles.

¹⁶ Assim, o “*Acuerdo sobre las relaciones industriales a nivel transnacional y sobre la responsabilidad social de la empresa*”, da “Eni”.

¹⁷ Note-se que este acordo internacional incorpora um código de conduta.

¹⁸ Sobre o assunto, vide ANDRÉ SOBCZAK, «Legal dimensions of international framework agreements in the field of corporate social responsibility», *Cross-border Social Dialogue and Agreements: an emerging global industrial relations framework?*, cit., p. 117.

Mesmo quando estes acordos são celebrados por representante da sociedade-mãe, o instrumento não se aplica a todas as empresas do grupo e, muito menos, a todas as empresas da rede, devido à personalidade jurídica diferenciada de que goza cada uma das sociedades em causa. Não descuramos que a relação de grupo pode atribuir a uma das sociedades poderes que lhe permitam impor a outras a adopção de determinados deveres, mormente do *international framework agreement*, salientamos porém que, nesse caso, a aplicação do mesmo não resulta do próprio acordo, mas sim de uma posterior adesão ao mesmo por parte dessas empresas. Nos casos em que não exista entre as sociedades qualquer relação de grupo ou em que os poderes conferidos por esta relação não permitam a uma sociedade impor a outra a adopção de determinado comportamento, a sociedade outorgante pode conseguir, devido ao ascendente que exerce, obrigar outra empresa a adoptar ou aderir ao acordo internacional, ou então a impor-lhe a sua observância por força da inclusão das respectivas cláusulas nos contratos que com ela celebre. Todavia, como resulta claro, também aqui a vinculação das sociedades pelo acordo não se deve a uma sua força intrínseca, mas ao acordo de adesão ou das regras contratuais.

Questão conexa é a de saber se o *international framework agreement* vincula, para além dos signatários, as associações sindicais que compõem o sindicato internacional. Pese embora a ausência de regulação nacional ou internacional, e por causa dela, somos de opinião que, caso os estatutos do sindicato internacional prevejam a possibilidade de celebração destes acordos, os sindicatos nacionais integrantes do sindicato internacional ficarão obrigados pelos *international framework agreements* que este venha a celebrar. Idêntico raciocínio será de aplicar quando o acordo internacional seja celebrado por uma associação internacional de empregadores.

Questão de maior melindre é a de saber se estes acordos têm a mesma força jurídica que as convenções colectivas de trabalho de âmbito nacional. Cremos que a especial natureza das convenções colectivas, o facto de ser extremamente divergente a força jurídica que lhes é reconhecida, internamente, por cada Estado, o carácter multinacional dos *international framework agreements* e a ausência de qualquer regulação legal dos mesmos nos leva, por uma questão de prudência, a rejeitar, o carácter normativo destes instrumentos.

Assim, os *international framework agreements* criam direitos e deveres apenas para as partes outorgantes

5. O conteúdo dos *international framework agreements*: do nível básico de protecção à inclusão de aspectos complementares da relação laboral

Ao contrário da negociação colectiva nacional, que regula pormenorizadamente as condições de trabalho num dado país, os *international framework agreements*, movem-se no plano dos

princípios, criando condições para que aquela, posteriormente, os desenvolva, tendo em conta o contexto social, económico e legislativo do país¹⁹. O seu objectivo não é tanto o de criar normas regulamentares da relação laboral, mas sim a afirmação de princípios e direitos fundamentais do trabalho e dos trabalhadores, na medida em que, em muitos casos, são criados para serem aplicados em países onde esses mínimos ainda não estão assegurados. O desenvolvimento da negociação a este nível está a traduzir-se num aprofundamento do conteúdo destes acordos, que se traduz não só na afirmação de outros direitos laborais, mas também na inclusão de previsões relativas a domínios não estritamente laborais, mas que com ele podem contender, como as questões ambientais e de boa governação das sociedades²⁰.

Em seguida, analisaremos o conteúdo de um conjunto de *international framework agreements*, tentando evidenciar *i)* o ênfase que neles é dado à protecção dos direitos fundamentais do trabalho, *ii)* o âmbito da protecção dos trabalhadores, quer através da inclusão de medidas concretas de protecção dos direitos fundamentais, quer de outros direitos laborais e *iii)* a previsão de medidas relacionadas com aspectos complementares à relação laboral.

5.1. O nível básico de protecção: os direitos fundamentais do trabalho

Um dos grandes problemas da subcontratação e da constituição de redes à escala mundial é o facto de as grandes empresas, normalmente sediadas em países mais desenvolvidos, aproveitarem a debilidade económica e a menor protecção legal dos trabalhadores dos países menos desenvolvidos para daí retirarem proveitos económicos, através da instalação das suas unidades produtivas nesses países ou da compra de produtos, que elas mandam fazer de acordo com os seus desejos, a empresas aí instaladas. Sendo impossível obrigar os legisladores a reformar o seu sistema jurídico ou alterar as mentalidades instaladas, as associações sindicais internacionais tentam junto das empresas multinacionais envidar esforços no sentido de conseguir, de uma assentada, a protecção dos direitos dos trabalhadores desses países e, indirectamente, obviar aos efeitos laborais negativos da organização empresarial em rede nos países mais desenvolvidos.

¹⁹ KONSTANTINOS PAPADAKIS, GIUSEPPE CASALE E KATERINA TSOTROUDI, «International framework agreements as elements of a cross-border industrial relations Framework», *Cross-border Social Dialogue and Agreements: an emerging global industrial relations framework?*, KONSTANTINOS PAPADAKIS, [editor], International Institute for Labour Studies, Genebra, 2008, pp. 67-87.

²⁰ Sobre o conteúdo *international framework agreements* vide, por exemplo, ÁNGELES CEINOS SUÁREZ, «Contenidos de los acuerdos marco internacionales: los derechos y principios fundamentales de carácter laboral», *Observatorio de la Negociación Colectiva: Empleo Público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización*, ediciones cinca, Madrid, 2010, pp. 513-525, e J. A. SOLER ARREBOLA, «Contenidos de los acuerdos marco internacionales: condiciones laborales básicas y prescripciones complementarias», *Observatorio de la Negociación Colectiva: Empleo Público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización*, ediciones cinca, Madrid, 2010, pp. 525-547.

O prumo nivelador dos acordos internacionais de que ora curamos é, pois, o previsto nas convenções da Organização Internacional do Trabalho. Tendo em conta que os *international framework agreements* pretendem aplicar-se em países onde ainda não se encontram totalmente assegurados os princípios que a comunidade internacional defende como elementares para um trabalho livre e digno, resulta natural que o conteúdo essencial destes acordos se traduza na proclamação e na instituição de medidas de promoção dos princípios e direitos fundamentais no trabalho previstos na “Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho”, adoptada na 86.^a Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, a 18 de Junho de 1998.

Estes princípios estão reflectidos em oito convenções fundamentais, a saber: *i*) as convenções n.º 29 e 105, sobre trabalho forçado; *ii*) as convenções n.º 87 e 98, sobre liberdade sindical e direito de negociação colectiva; *iii*) a convenção n.º 100, sobre igualdade de remuneração; *iv*) a convenção n.º 111, sobre discriminação; *v*) a convenção n.º 138 e 182, sobre trabalho infantil.

Todas as convenções da nossa amostra fazem referência a estes princípios, embora de forma distinta. Enquanto uns acordos se limitam a uma afirmação genérica do cumprimento das convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho²¹, outros fazem menção às concretas convenções²² e outros vão mais além consagrando medidas concretas para a implementação prática daqueles princípios²³.

É inegável a importância da efectividade de todos estes direitos para a melhoria das condições de trabalho nas cadeias de subcontratação e nas redes de empresas. Dado o âmbito do presente estudo, ressaltamos a referência à liberdade sindical e à negociação colectiva como fulcrais para aquele efeito.

Segundo o estudo da FUNDAÇÃO EUROPEIA PARA A MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA E DE TRABALHO, mais de 50% dos *international framework agreements* existentes contêm disposições que reforçam os direitos dos sindicatos, previstos na Convenção n.º 135 da Organização Internacional do Trabalho, que proíbe a discriminação contra os representantes dos trabalhadores²⁴. Por exemplo, o acordo internacional da “Ability” especifica os direitos das associações sindicais em termos de representação dos trabalhadores. Já o acordo da “Danone” contém várias medidas de promoção da liberdade sindical e da negociação colectiva, como, por exemplo, o direito de os representantes dos trabalhadores gozarem de um período de tempo de trabalho pago para desempenho da sua actividade

²¹ Por exemplo, o acordo da “Endesa”.

²² Por exemplo, os acordos do “Club Méditerranée”, da “ENI”, da “H&M”, do “Carrefour”, da “Chiquita” e da “BMW”.

²³ Por exemplo, o acordo celebrado entre a “EdF” e o “ICEM” prevê, como medida de combate à discriminação, a eliminação de “*toda cláusula discriminatoria de los textos en vigencia, por ejemplo, las restricciones operadas en la contratación*”.

²⁴ VOLKER TELLJOHANN, [et al.], *European and international framework agreements: Practical experiences and strategic approaches*, cit., p. 37.

de representação, mesmo nos casos em que as leis e convenções aplicáveis não prevejam esse direito e a incitação a que os representantes da empresa e dos sindicatos entabulem negociações tendentes à conclusão de convenções colectivas.

A propósito das disposições dos acordos internacionais relativas à liberdade sindical e à negociação colectiva, destacamos ainda o acordo da “France Telecom” por referir especificamente o respeito da empresa pelas regras de representatividade sindical vigentes em cada país. Como já vimos, este é um aspecto que não existe em todos os ordenamentos jurídicos, daí que o assinalemos.

Através do reforço da liberdade sindical, dos direitos colectivos e da identificação dos sindicatos e dos demais representantes dos trabalhadores como interlocutores privilegiados das multinacionais no palmilhar do caminho para o desenvolvimento sustentável da empresa, os *international framework agreements* assumem-se como um instrumento de partida para a melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores de todas as empresas inseridas na rede, na medida em que, por um lado, promovem o diálogo entre trabalhadores e empregadores e, por outro lado, colocam em contacto os vários trabalhadores e promovem a tendencial igualdade nas condições de trabalho, independentemente do lugar onde se situa a unidade económica.

5.2. O desenvolvimento da protecção dos direitos dos trabalhadores

Muitos dos acordos internacionais não se limitam a proteger os direitos fundamentais do trabalho, tal como vêm previstos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho, acolhendo também o respeito por princípios e direitos consagrados noutros instrumentos internacionais para além das convenções daquela Organização. É o caso dos acordos internacionais da “Ballast Nedam”, da “Italcementi”, da “Staedtler”, do “Ikea”, da “Eni”, entre outros, que remetem também para a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948), para a Declaração Tripartida de Princípios Sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social (1977) e as *Guidelines for multinational enterprises* da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico.

Por outro lado, alguns *international framework agreements* proclamam o respeito por outros direitos dos trabalhadores e por outras convenções da Organização Internacional do Trabalho, para além das incluídas na Declaração sobre princípios e direitos fundamentais, nomeadamente quanto ao respeito e implementação de normas de saúde e segurança no trabalho, mobilidade e oportunidades de emprego, política da empresa em caso de reestruturação, formação profissional²⁵ e protecção social²⁶.

A matéria da segurança e saúde no trabalho é, em geral, sempre referida nestes acordos internacionais, sendo alguns muito detalhados. Por exemplo, o acordo da “Rhodia” assegura que esta é uma área de actuação prioritária da empresa, prevê o reforço do diálogo permanente entre a empresa e

²⁵ Por exemplo, os acordos da “Rhodia”, do “Grupo BMW”, da “Inditex” e do “Grupo EdF”.

²⁶ Por exemplo, o acordó do “Grupo EdF”.

as estruturas de representação dos trabalhadores e, em especial, quanto à questão do HIV, estipula que a empresa colabore com a organização sindical na tarefa de informar os seus trabalhadores sobre a epidemia, tendo em conta o “repertório de recomendações práticas da Organização Internacional do Trabalho sobre o HIV/SIDA e o mundo do trabalho”²⁷. O “*International Framework agreement to promote and protect worker’s rights*” do “Italcementi Group” compromete-se a promover a saúde e segurança dos trabalhadores nos fornecedores, contratados e subcontratados. O acordo da “Ability” prevê que os trabalhadores receberão informação e formação apropriada em matéria de segurança e saúde e estatui a cooperação dos trabalhadores e seus representantes no cumprimento das medidas de protecção adoptadas. Outros acordos contêm o compromisso da empresa de reforçar a formação nesta área²⁸, sendo definidos, nalguns acordos, metas a atingir, como é o caso do acordo da “Arcelor” que define como objectivo os zero acidentes.

Em matéria de mobilidade e oportunidades de emprego, afirma-se a mobilidade interna e internacional dos trabalhadores como factor de valorização profissional e pessoal. Em regra, essa mobilidade é incentivada, não só proporcionando a formação necessária para as novas funções, mas também disponibilizando informação acerca dos postos de trabalho livres na empresa. Vejam-se, mais uma vez, a título de exemplo, os acordos da “Rohdia” e do “Grupo EdF”.

Em matéria de política da empresa em caso de reestruturação, alguns *international framework agreements*, como, por exemplo, o acordo do “Grupo EdF”, prevêem uma política do grupo para as reestruturações, destinada a limitar as consequências sociais daquele fenómeno para os trabalhadores e o equilíbrio económico local. A política da eléctrica francesa neste domínio é assente em três princípios: *i)* o da antecipação; *ii)* o do diálogo social com os sindicatos e os representantes dos trabalhadores; *iii)* e o da responsabilidade e respeito pelos trabalhadores e pelas economias locais.

5.3. A inclusão de aspectos complementares à relação laboral

Os *international framework agreement* espelham, simultaneamente, a postura das empresas, que os consideram um instrumento de afirmação da sua responsabilidade social, e uma nova atitude das associações sindicais, que se preocupam cada vez mais com aspectos que não estão directamente relacionados com as condições de trabalho, mas que com elas contendem, como sejam, a protecção ambiental, a luta contra a corrupção, a concorrência desleal e as actividades de melhoria das condições de vida das populações onde a empresa está inserida.

²⁷ Outros acordos mencionam a prevenção do HIV como objectivo a alcançar. É o caso do acordo do “Grupo Renault”, do “Grupo Italcementi” e do “Grupo BMW”.

²⁸ Vide o acordo da “Rohdia”. O acordo da “Italcementi” prevê que as associações sindicais sejam encorajadas a indicar e treinar representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde.

Não são raros os acordos internacionais que consagram medidas de protecção do meio ambiente. Estas podem ser mais gerais ou mais específicas. No primeiro dos grupos encontramos, *inter alia*, o acordo da “Acelor”, no qual a empresa se obriga a adoptar processos de produção com o mínimo impacto ambiental, e o acordo da “Portugal Telecom”. No segundo grupo, isto é, o dos acordos que consagram medidas específicas de protecção do meio ambiente, encontramos, por exemplo, o acordo da “EdF”, segundo o qual a empresa adoptou a ISSO 14001, referente a certificação ambiental.

A protecção dos mais desfavorecidos e das pessoas com capacidade reduzida são outro dos aspectos sobre os quais versam os *international framework agreements*. Como exemplo deste último caso, destacamos o acordo da “EdF” que designa uma pessoa que, em coordenação com a Direcção da empresa, será responsável pelo acompanhamento do plano de integração de pessoas com capacidade reduzida.

As relações com a comunidade local em que a empresa se insere não são esquecidas, por exemplo, no acordo da “Rohdia” e no acordo da “Ability”.

Em conclusão, podemos dizer que o conteúdo dos *international framework agreements* varia de acordo com vários factores. J. A. SOLER ARREBOLA, com o qual concordamos, aponta o grau de influência das associações sindicais outorgantes, a existência de acordos modelo e também aspectos relacionados com a empresa, tais como a actividade a que se dedica, o sector em que se insere e a sua localização, como os mais relevantes²⁹.

Decorre das regras de qualquer negociação que, quanto mais forte for o interlocutor, maior é a possibilidade de ele sair ganhador nas negociações com a empresa multinacional, o mesmo é dizer que quanto mais representativa dos trabalhadores de uma dada empresa for a estrutura de representação, maiores as possibilidades de a negociação ser equilibrada.

Constatamos que muitas das convenções negociadas pela mesma associação sindical têm uma estrutura e conteúdo semelhantes, o que não é de estranhar, pois há a natural tendência de se seguir um mesmo modelo aquando da negociação. Muitas vezes esta “tendência” resulta de uma prática institucionalizada, isto é, da existência de acordos-modelo que funcionam como verdadeiras minutas para o concreto *international framework agreement* a negociar. É o que acontece com os acordos celebrados com a “Federação Internacional dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas – FITIM” e com a “Internacional dos Trabalhadores da Construção e da Madeira – ICM”³⁰.

²⁹ J. A. SOLER ARREBOLA, «Contenidos de los acuerdos marco internacionales: condiciones laborales básicas y prescripciones complementarias», *cit.*, pp. 528-533.

³⁰ Em 10/08/2010 estes modelos encontravam-se disponíveis em http://www.imfmetal.org/files/07070311193766/IFA_recs-ec_e.pdf e em <http://www.bwint.org/default.asp?index=47&Language=EN>, respectivamente.

Por último, a actividade a que se dedica a empresa, o sector em que se insere e o impacto da sua actuação na comunidade em que se insere vão também ter reflexos no conteúdo dos acordos internacionais, pois estes devem adaptar-se à realidade a que se vão aplicar, infantizando-se os aspectos que, no caso concreto, estão mais relacionados com a empresa.

5.4. A referência à subcontratação

Alguns international framework agreements proibem as empresas que estabeleçam relações comerciais com a outorgante de subcontratarem. Noutros, condiciona-se a possibilidade à autorização da outorgante do international framework agreement. É o caso, por exemplo, do acordo marco internacional entre a “Inditex” e a “FITTVC” que através da incorporação do Código de Conduta da empresa, estabelece que os fabricantes externos e os fornecedores não podem subcontratar sem a autorização da “Inditex” e, quando tal seja autorizado, eles são responsáveis pelo cumprimento do Código por parte dos subcontratados. Com vista a esta responsabilização, os fabricantes externos, fornecedores e subcontratados devem indicar um representante da Direcção da empresa que será responsável pelo cumprimento do código de conduta e, portanto, do acordo, e permitir que a “Inditex” ou outras entidades por ela designados efectuem inspecções e vistorias tendo em vista o cumprimento do código. Saliente-se o facto de este acordo prever que o cumprimento do código pelos fabricantes externos, fornecedores e subcontratados é exigível, mesmo nos casos em que haja recurso ao trabalho no domicílio.

Já o acordo intenacional da “Elanders” prevê apenas que “Tanto quanto possível, “A Empresa” não contratará empresas terceirizadas ou fornecedores que deliberadamente violem os Princípios estipulados no presente Acordo Global.”. Não se trata, neste último caso, de uma proibição absoluta de contratar com empresas que não respeitem o acordo, mas de uma obrigação de meios por parte da empresa signatária.

Alguns internacional framework agreements apenas estabelecem a obrigação de a empresa outorgante informar os fornecedores e subcontratados do conteúdo do acordo e de incentivar o seu cumprimento, sem, no entanto, condicionarem a manutenção do contrato ao cumprimento desse dever. Assim, por exemplo, o acordo do “Grupo EdF” prevê que a empresa dê a conhecer o acordo e vigie activamente o cumprimento das normas locais e internacionais por parte dos subcontratados, bem como a cessação das relações contratuais, caso sejam detectados comportamentos inadimplentes que não sejam corrigidos. Sobre o subcontratado impende o dever de velar para que o seu subcontratado cumpra as regras do acordo. Porém, não se prevêem consequências para o incumprimento destes deveres. Também o acordo da “Chiquita” estabelece que a “CHIQUITA requerirá a sus proveedores, productores bajo contrato y socios en negocios conjuntos (joint venture)

que aporten pruebas razonables, de que ellos respetan la legislación nacional y las Normas Laborales Mínimas descritas en la Parte I del presente Acuerdo. Las partes convienen en que la efectiva aplicación de esta disposición depende de diversas condiciones, por ejemplo, el relativo grado de influencia de CHIQUITA sobre sus proveedores y la disponibilidad de suministros alternativos apropiados que sean comercialmente viables. Por consiguiente, la aplicación de esta parte del Acuerdo será evaluada conjuntamente por el Comité de Revisión tomando en cuenta estos factores.”. Neste caso a empresa compromete-se a requerer às empresas com quem contrata prova de que respeitam os princípios ínsitos no acordo. Todavia, antevendo o facto de ser difícil conseguir encontrar no meio em que desenvolvem a sua actividade parceiros comerciais capazes de responder às exigências do acordo, as partes abstiveram-se de determinar desde logo quais as consequências do incumprimento do acordo neste aspecto, remetendo a análise do problema para a Comissão de Revisão. Esta situação não constitui necessariamente um sinal de fraqueza do acordo, mas antes o assumir de uma posição realista e cooperadora das partes, optando por pretender encontrar medidas que, casuisticamente e de uma forma construtiva, permitam superar os factores que impedem a cabal observância dos princípios consagrados.

Alguns international framework agreements vão mais longe e elegem o respeito pelas suas cláusulas como critério para a eleição dos parceiros contratuais e subcontratados da empresa multinacional ou para a manutenção dos contratos já celebrados. Assim, por exemplo, o Código de Conduta de Responsabilidade Social entre o Grupo “Portugal Telecom” e a “UNI” e outros, a Declaração Comum sobre Direitos Humanos e Condições Laborais do Grupo “BMW” e da “FITIM” e o Acordo sobre Princípios Básicos de Responsabilidade Social na “Bosh”. O acordo da “Rhodia” prevê que a empresa incentive os seus fornecedores e subcontratados a cumprir os acordos e normas internacionais, disponibilizando-lhes, sempre que necessário, os seus conhecimentos nestas áreas. Qualquer infracção grave à legislação em matéria de higiene, saúde e segurança no trabalho, protecção do meio ambiente e direitos humanos básicos provocará a cessação da relação jurídica com a empresa infractora, com fundamento no seu incumprimento contratual. Como se pode constatar, neste acordo, a resolução do contrato é um direito potestativo reservado às infracções mais graves e, em muitos casos, apenas quando se verifique reincidência ou permanência na situação de inadimplência.

6. Implementação e fiscalização do cumprimento

As disposições dos *international framework agreements* só serão mais do que meras declarações de princípios se forem instituídos verdadeiros mecanismos de implementação e de fiscalização do seu cumprimento.

Na verdade, por um lado, as suas disposições necessitam, em regra, de desenvolvimento posterior para que possam ser postos em prática. Por outro, o seu carácter contratual, apesar de constituir uma vantagem relativamente aos códigos de conduta³¹, não garante o seu cumprimento por parte dos outorgantes.

Cumpre, por isso, averiguar a quem cabe a responsabilidade de implementar o acordo, quais os mecanismos previstos para tal, que instrumentos de fiscalização do seu cumprimento estão previstos, quais as consequências do seu incumprimento e os meios de resolução de conflitos à disposição das partes.

6.1. A responsabilidade pela implementação do acordo

Da análise dos *international framework agreements* da nossa amostra resulta que a responsabilidade pela tomada de medidas adequadas a colocar em prática os princípios por si proclamados pode caber à empresa-mãe, às filiais, aos subcontratados e outros terceiros a quem se aplique o acordo ou às próprias associações sindicais.

As situações mais comuns são aquelas em que a responsabilidade pela implementação do acordo cabe à empresa ou ao próprio grupo. Assim, por exemplo, no acordo do “Italcementi group” é a empresa-mãe que se compromete a promover os princípios do acordo nas suas subsidiárias, fornecedores, contratadas e subcontratadas, devendo disponibilizar os recursos necessários para a colocação em prática do acordo. No mesmo sentido vão os acordos da “Hochtief”, da “Ballast Nedam”, da “Leoni”, da “Renault”, da “Danone”, do “Club Méditerranée” e “Chiquita”. Merece destaque, a este propósito, o acordo da “Umicore”, pois, segundo ele, apesar de caber à empresa a responsabilidade pela sua implementação, ressalva as situações em que a empresa não exerce uma influência dominante noutra. Nestes casos, a empresa compromete-se apenas a utilizar todos os recursos à sua disposição a fim de promover os princípios estipulados no acordo. Este não é um aspecto tido em conta na maioria dos acordos, pois, muitas vezes, a empresa outorgante compromete-se a implementar o acordo sem ter em conta a personalidade jurídica diferenciada das empresas do grupo ou da rede e o facto de poder não dispor dos mecanismos jurídicos necessários à emissão de comandos vinculativos junto daquelas.

Há acordos em que as responsabilidades da sua implementação são deixadas fundamentalmente, às filiais da outorgante, embora a título subsidiário. Assim, o acordo da “EdF”, da “Rohdia” e da “Acelor”. Nestes dois últimos, o âmbito subjectivo do acordo é circunscrito às empresas onde se exerce “controlo directo” ou uma “influência dominante”, o que constitui uma ressalva

³¹ MIGUEL ÁNGEL ALMENDROS GONZÁLEZ, «La eficacia de los acuerdos marco internacionales: implementación y control», *Observatorio de la Negociación Colectiva: Empleo Público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización*, ediciones cinca, Madrid, 2010, p. 548.

importante em termos de delimitação das responsabilidades a assacar à empresa em caso de incumprimento do acordo.

A implementação dos acordos internacionais nunca é deixada apenas ao encargo das estruturas de representação dos trabalhadores³². Quando a estas são atribuídas responsabilidades nesta matéria, tal é feito em colaboração com a empresa.

É o que acontece com o acordo da “Staedtler” no qual os outorgantes se comprometem a trabalhar para a prossecução dos princípios afirmados no acordo tanto nas empresas da outorgante como na dos seus fornecedores e parceiros contratuais. Idênticas estipulações podem ser encontradas no acordo da “Umicore”,

Mesmo nestes casos em que se prevê a colaboração, a empresa outorgante, pela natureza da sua posição, assume um papel de maior relevo, obrigando-se, pelo menos, a implementar os princípios do acordo nas suas unidades³³.

No que ao tipo de estruturas de representação dos trabalhadores na implementação do acordo diz respeito, há acordos que conferem essa responsabilidade apenas à associação sindical internacional (por exemplo, o acordo da “Ability” e o da “Chiquita”), outros também às associações sindicais nacionais (por exemplo, o acordo da “BMW” e da “Portugal Telecom”) e outros chamam ainda à participação outras estruturas de representação dos trabalhadores como os conselhos de empresa europeus (por exemplo, o acordo da “BMW” e o da “Renault”).

6.2. Mecanismos de implementação do acordo

Uma vez esclarecida a questão de saber a quem cabe a responsabilidade de implementar o acordo internacional, cumpre agora saber quais os mecanismos previstos para o efeito, isto é, quais os meios que as partes estipularam no acordo para alcançar os objectivos a que se propuseram com a outorga do mesmo.

Alguns dos acordos da amostra não contêm, eles próprios, medidas específicas para a sua implementação (por exemplo, os acordos do “Ikea”, da “Ability”, da “H&M” e do “Carrefour”).

Um dos factores que pode provocar a incorrecta ou deficiente colocação em prática de medidas destinadas colocar em prática os princípios consagrados do acordo é o desconhecimento do mesmo. O acordo é celebrado por representantes de cúpula da multinacional e dos trabalhadores, pelo que são, naturalmente, eles que conhecem o seu conteúdo e dominam os meandros da negociação. Todavia, não são estes que vão executar, colocar em prática e, muitas vezes, sentir as dificuldades

³² Os princípios afirmados no acordo da “BMW” deve ser implementados em conjunto pela Direcção da empresa e pela representação dos trabalhadores a nível nacional e internacional. O mesmo no acordo da “Inditex”, da “Ability”, da “H&M” e da “Portugal Telecom”.

³³ Veja-se o acordo da “Staedtler” e o acordo da “Acelor”.

operacionais da sua implementação, pelo que é necessário explicar o conteúdo, assim como o *animus* dos sujeitos negociadores, aos dirigentes e representantes de nível inferior, isto é, aqueles que estão em cada uma das unidades económicas e mais perto dos trabalhadores, pois, no fundo, são estes os destinatários últimos das medidas delineadas.

Cientes desta necessidade, muitos acordos internacionais prevêm medidas de informação e/ou de formação dos representantes dos trabalhadores, dos demais dirigentes e destinatários em geral.

O dever de informação está intimamente relacionado com o princípio da boa fé, pelo que perpassa todo o acordo, desde a fase de negociação até à fase de cumprimento do mesmo. O esclarecimento e informação de todos os envolvidos no acordo é uma garantia de eficácia no mesmo³⁴.

Os destinatários da informação dependem de cada acordo, mas os trabalhadores são sempre referidos³⁵. Por vezes, são também referenciados os directores como destinatários de uma informação “especial” (por exemplo, o acordo da “Staedtler” e da “EdF”), assim como os fornecedores, contratados e, em geral, terceiros que tenham relações comerciais com a empresa (por exemplo, o acordo da “Italcementi” e da “EdF”). Mais raramente os acordos internacionais prevêm a comunicação do acordo a outras entidades, tais como a “*Dirección General Empleo y Relaciones Sociales de la Comunidad Europea* (acordo do “Club Méditerranée). Por vezes, estabelece-se expressamente a informação mútua dos outorgantes sobre as acções de implementação do acordo levadas a cabo por um deles (por exemplo, os acordos do “Ikea” e da “Inditex”).

Os modos de informação previstos nos acordos são também variados. Há acordos que não referem um específico modo de informar (por exemplo, o acordo da “EdF”), enquanto outros especificam que a informação deverá ser verbal e escrita (por exemplo, os acordos da “Ballast Nedam”, da “Hotchtief” e da “Portugal Telecom”), que o acordo deverá ser incluído em *hadbooks*, *guidelines* (por exemplo, o acordo da “Staedtler”) e no “*Manual de Sistema de Gestión de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad en el Grupo Empresarial Bosch*” (no caso do acordo da “Bosh”).

O dever de informação só está cumprido se o respectivo conteúdo for emitido de uma forma que o seu destinatário a possa compreender, pelo que muitos *international framework agreements* determinam a sua tradução para as línguas dos países onde se encontram as unidades de produção onde vão ser aplicados (por exemplo, o acordo da “Italcementi”, da “Staedtler”, da “Umicore”, da “Rohdia”). Por outro lado, a informação tem de estar acessível aos trabalhadores, pelo que se prevê a sua distribuição nos locais de trabalho (por exemplo, o acordo da “Italcementi”) e no sítio internet da empresa (por exemplo, os acordos da “Italcementi” e da “Rohdia”).

³⁴ M. ÁNGEL ALMENDROS GONZÁLEZ, «La eficacia de los acuerdos marco internacionales: implementación y control», *cit.*, p. 551.

³⁵ Por exemplo, o acordo da “Italcementi”, da “Staedtler”, da “Ballast Nedam”, da “Indesit”, da “Volkswagen”, da “Bosh”, da “Danone”.

A par da informação, alguns acordos prevêem a formação dos trabalhadores e dos seus representantes de nível inferior. Assim, o acordo da “Staedtler”, da “Rohdia”, “Inditex” e da “Italcementi”. Inclusivamente este último prevê que a empresa conceda um tempo de trabalho pago aos trabalhadores para a formação.

Podemos encontrar outros modos de implementação dos acordos que, embora não sendo comuns a todos eles, são exemplos a ter em conta no sentido do aperfeiçoamento e melhoria destes instrumentos. Assim, destacamos o acordo da “Staedtler” que determina a inclusão de objectivos relativos ao cumprimento do acordo como parâmetro de determinação da componente variável dos salários dos directores e a integração da monitorização do acordo nos sistemas de gestão da empresa.

Em muitos dos acordos analisados, os custos com a implementação e fiscalização do acordo são assumidos pela empresa (por exemplo, os acordos da “Italcementi”, da “Staedtler”, da “EdF” e do “Club Méditerranée”).

Em matéria de implementação do acordo, cremos que merecem especial destaque os mecanismos que estes prevêem para a sua implementação junto dos fornecedores, subcontratados e demais parceiros comerciais da multinacional outorgante.

A maioria dos acordos analisados referem o uso da influência de facto e da pressão comercial como meios para fazer respeitar o acordo por parte dos seus parceiros comerciais. Assim, por exemplo, os acordos da “Italcementi”, “Volkswagen”, do “Ikea”, da “Ballast Nedam”, da “Leoni”, da “Umicore”, da “Hotchtief” e da “Arcelor”. Nalguns casos, o respeito pelo acordo é um factor de encetamento ou de manutenção das relações comerciais. Assim, por exemplo os acordos do grupo “EdF”, da “Rohdia” e da “Arcelor”.

Alguns acordos determinam a inclusão do acordo internacional ou, pelo menos, das suas mais relevantes estipulações nos contratos a celebrar com terceiros.

Quando os acordos internacionais se referem aos fornecedores e outros terceiros fazem-no, normalmente, no corpo do próprio acordo. Todavia, a “Inditex” tem um código específico para fabricantes e empresas externas, que constitui o anexo do seu *international framework agreement*, onde a empresa se compromete a que *“Todos sus Fabricantes y Talleres Externos (centros de producción ajenos a la propiedad de Inditex) se adhieran íntegramente a estos compromisos y promuevan su responsabilidad para asegurar que tanto ellos mismos como sus subcontratistas cumplan con los estándares contemplados en el presente Código de Conducta de Fabricantes y Talleres Externos (en adelante, el Código)”*. Segundo este acordo, são os próprios fornecedores e subcontratados que ficam encarregados da sua implementação nas empresas que detêm, devendo, inclusivamente, designar um representante da Direcção responsável pela aplicação e cumprimento do código, entre outras obrigações.

6.3. Mecanismos de fiscalização do acordo

Na maioria dos casos, a tarefa de fiscalização do acordo é atribuída a ambos os outorgantes, a comissões por si criadas ou a organismos externos ao mesmo. Porém, alguns dos acordos internacionais analisados ou não prevêem qualquer mecanismo deste tipo³⁶ ou deixam a tarefa a cargo da própria empresa³⁷.

Os mecanismos conjuntos ou autónomos de acompanhamento da implementação e fiscalização do cumprimento dos acordos internacionais variam de acordo para acordo, podendo consistir em reuniões periódicas entre os outorgantes, na constituição de comités de acompanhamento (por exemplo, o acordo do grupo “EdF”), que poderão ter ou não poderes de fiscalização e de recebimento de queixas relativamente ao incumprimento do acordo e que reunirão periodicamente, na atribuição de poderes de acompanhamento e fiscalização aos conselhos de empresa europeus (por exemplo, o acordo da “Leoni”) ou prever auditorias externas.

Em qualquer caso, o facto de o acompanhamento da implementação e fiscalização do acordo não ficar, como nos códigos de conduta, na mera disponibilidade da empresa multinacional é, só por si, um aspecto positivo³⁸.

O “*Protocolo por el que se institucionaliza la interlocución a nivel internacional entre la alta dirección de Endesa y la representación sindical*” prevê várias reuniões periódicas. Uma anual, entre a Direcção e a representação sindical da empresa na qual participará um membro do sindicato internacional outorgante do *international framework agreement*. E, pelo menos, uma semestral entre a Direcção de Recursos Humanos da Empresa e os responsáveis máximos das organizações sindicais outorgantes do acordo, a que assistirá um representante do “*International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions*” (ICEM) por cada país distinto de Espanha em que a “Endesa” tenha empresas sobre as quais exerça controlo.

Também o “*Acuerdo sobre las relaciones industriales a nivel transnacional y sobre la responsabilidad social de la empresa*” prevê a realização de reuniões anuais, indicando os temas que nela deverão ser debatidos, sem prejuízo da inclusão de outros na ordem de trabalhos.

É comum o acompanhamento da fiscalização do cumprimento do acordo ser feito através de uma comissão paritária criada para o efeito, que se reunirá periodicamente para avaliar os progressos e

³⁶ É o caso da “Declaração sobre os direitos sociais e as relações laborais na Volkswagen” e o acordo do “Grupo Accor”.

³⁷ Por exemplo, os códigos da “Hochtief” e da “Eni”.

³⁸ Afirmando a maior eficácia da fiscalização nestes casos, DAN GALLIN, «International framework agreements: A reassessment», *Cross-border Social Dialogue and Agreements: an emerging global industrial relations framework?*, KONSTANTINOS PAPADAKIS, [editor], International Institute for Labour Studies, Genebra, 2008, p. 34.

eventuais queixas. Assim, por exemplo, os acordos do “IKEA”, da “Arcelore”, da “Inditex”, da “Portugal Telecom”, da “Chiquita” e da “BMW” prevendo, este último, a criação de um EURO-forum para auxílio à implementação do acordo.

Não é comum que os *international framework agreements* atribuam aos conselhos de empresa europeus poderes para fiscalizar a implementação do acordo, talvez devido ao diferente âmbito de actuação desta estrutura representativa e de aplicação dos ditos acordos. Não obstante, cremos, que, na medida das suas atribuições e no seu âmbito subjectivo, estas, como todas as instâncias de representação dos trabalhadores, deveriam colaborar na implementação deste tipo de acordos e, concomitantemente, na sua fiscalização.

Original é o acordo da “Rohdia”. A empresa e os sindicatos realizam um acompanhamento conjunto dos indicadores de avaliação das estruturas de diálogo da empresa, estabelecendo o próprio acordo os indicadores a ter em conta nessa avaliação.

Casos há em que os acordos consagram medidas de actuação pró-activa, como a formação dos representantes dos trabalhadores a nível nacional e incentivos para que as estruturas de representação, nacionais e mesmo internacionais, denunciem os comportamentos violadores do acordo.

Alguns *international framework agreements* prevêem a intervenção de terceiros, nomeadamente peritos da Organização Internacional do Trabalho, em caso de dúvidas acerca da interpretação das suas cláusulas. É o que acontece com o acordo da “Inditex”. Cremos que a previsão de realização de auditorias externas periódicas seria uma excelente medida a implementar pelos acordos internacionais, na medida em que permitiria a certificação da efectiva responsabilidade social da empresa em causa, obviando a que esta fosse uma mera proclamação com efeitos publicitários, com pouco substracto e alcance prático.

Apesar dos mecanismos de controlo e acompanhamento que acabámos de referir, seria importante, no sentido da maior efectividade destes acordos internacionais, que fosse conteúdo comum a definição de critérios objectivos para a monitorização da sua implementação e eventual incumprimento, à semelhança do que podemos verificar no acordo da “Rohdia”. Deste modo, ao mesmo tempo que se forneciam critérios orientadores para a fiscalização, permitia-se que as partes averiguassem, com facilidade e em vários momentos, o grau de cumprimento do acordo.

Relativamente ao controlo do cumprimento do *international framework agreements* por parte dos fornecedores e empresas contratadas pela empresa principal, nos casos em que o acordo a eles se refere, em regra, ele não é objecto de menção específica. Como vimos, não estando aquelas entidades vinculadas pelo acordo internacional, apenas poderá ser sindicável pelas associações sindicais outorgantes o cumprimento do dever assumido pela entidade empregadora relativamente a elas e, bem assim, na exacta medida do tipo de obrigação assumido pela empresa, é dizer, consoante se trate de uma obrigação de meios ou de resultado.

6.4. Consequências do incumprimento do acordo

Quanto às consequências do cumprimento do acordo, alguns deles nada estipulam.

Outros determinam que, perante uma notícia de incumprimento, a empresa se esforçará por tomar as medidas necessárias à resolução do problema.

Quando o incumprimento do acordo seja devido ao comportamento de terceiros, alguns prevêem a cessação das relações comerciais por parte da multinacional. Porém, esta nunca é uma consequência automática do incumprimento, afigurando-se mais como uma opção cuja adopção está na discricionariedade da empresa (por exemplo, os acordos da “Bosh” e da “Arcelor”). Alguns acordos apenas prevêem esta consequência nos casos em que previamente a empresa multinacional realizou um plano de recuperação e ajuda ao cumprimento do acordo e o terceiro não o cumpriu.

O incumprimento do acordo por parte de terceiros coloca, como já vimos, problemas derivados do princípio da relatividade dos contratos, pelo que, a menos que a multinacional tenha feito incluir as disposições do acordo internacional nos contratos interempresariais, não poderá demandar o terceiro por incumprimento do *international framework agreement*. De facto, por mera declaração unilateral a multinacional não poderá obrigar terceiros. Já quando o acordo tenha sido, por qualquer forma, aceite pelos fornecedores e outros parceiros comerciais, o seu incumprimento gera responsabilidade contratual e poderá levar, *inter alia*, à resolução do contrato.

7. OS INTERNATIONAL FRAMEWORK AGREEMENTS COMO INSTRUMENTO DE TUTELA DOS TRABALHADORES DAS REDES DE EMPRESAS

Os *international framework agreements* apresentam, face aos códigos de conduta, a indiscutível vantagem de resultarem de um acordo entre os empregadores e as associações sindicais e de, em regra, estabelecerem mecanismos de implementação e de monitorização do seu cumprimento. O facto de os *international framework agreements* serem produto da negociação entre a empresa ou o grupo e as associações sindicais revela, desde logo, um maior respeito pela liberdade sindical e o reconhecimento das estruturas de representação dos trabalhadores como um interlocutor válido para a melhoria das condições de trabalho e do diálogo com os trabalhadores. Por outro lado, torna mais eficazes estes instrumentos, na medida em que lhes é reconhecida maior legitimidade para a imposição de certos deveres³⁹.

³⁹ Neste sentido, vide ISABELLE SCHÖMANN, ANDRÉ SOBCZAK, ECKHARD VOSS e PETER WILKE, *Códigos de conducta y acuerdos marco internacionales: nuevas formas de gobernanza a nivel de empresa*, cit., p. 14.

Os *international framework agreements*, ao mesmo tempo que contribuem para a redução do *dumping social*, revelam, desta forma, o reconhecimento do diálogo social como meio de prevenção e de resolução de litígios.

Podemos dizer que estão a ser dados passos no sentido da tutela dos trabalhadores inseridos em redes de empresas e, mais concretamente, em redes de subcontratação, sendo o contributo dos *international framework agreements* importante para tal. Porém, os resultados práticos não são ainda tão positivos como os desejados, sobretudo nos países mais desenvolvidos⁴⁰.

Apontamos, sobretudo, dois factores para tal. Por um lado, a responsabilidade social corporativa, da qual os *international framework agreements* são instrumento, ainda está muito dependente dos resultados económicos da empresa. Embora seja concebida como um veículo para os alcançar, a prática demonstra que só as empresas que atingiram um grau razoável de estabilidade económica desenvolveram verdadeiramente a sua responsabilidade social⁴¹. Por outro lado, o conceito de tutela dos trabalhadores é, nos países desenvolvidos e, sobretudo, na Europa, muito mais exigente do que nos países onde ainda é necessário assegurar os direitos laborais mínimos. Os instrumentos que analisámos continuam, na sua grande maioria, a assegurar esses mínimos ou, nos casos em que vão mais além, a ser um pouco vagos. Porém, a afirmação (em códigos de conduta ou em acordos internacionais) da defesa e cumprimento das convenções da Organização Internacional do Trabalho é extremamente relevante sobretudo porque a maioria das redes é composta por empresas situadas em países onde os níveis de protecção social ficam àqueles patamares considerados mínimos.

Além do mais, e ainda que de forma indirecta, este reconhecimento é bastante importante também para os trabalhadores dos países mais desenvolvidos a nível laboral, na medida em que desincentiva a que as empresas se desloquem com o único objectivo de reduzirem os custos com o trabalho, aproveitando a ausência de regulação ou a menor exigência legal existente em determinados países.

De todo o modo, podem ser encontradas formas de conferir maior efectividade a aos *international framework agreements*.

Um dos mecanismos actualmente usado é a inclusão das cláusulas dos *international framework agreements* noutros instrumentos contratuais ou normativos como os contratos que a empresa signatária celebre com os seus fornecedores e subcontratados ou nas convenções colectivas de âmbito nacional. Em alternativa à transposição do acordo internacional para o direito interno por via da celebração de uma nova convenção colectiva, poderá um sindicato nacional participar na

⁴⁰ Aqui, estando o ponto de partida vários passos à frente, a meta alcançada está praticamente no mesmo lugar que a dos países menos desenvolvidos.

⁴¹ Tecendo reflexões acerca deste assunto, RAMÓN JÁUREGUI ATONDO, «La Responsabilidad Social de las Empresas», *Responsabilidad Social Corporativa*, MARTA DE LA CUESTA GONZÁLEZ; LEONARDO RODRÍGUEZ DUPLÁ [Coords.], Publicaciones Universidad Pontificia, Salamanca, 2004, pp. 138-139.

celebração do acordo internacional, seguindo-se todos os procedimentos que a legislação nacional do país em causa determina para a validade jurídica deste instrumento. Neste caso, para que o acordo fosse eficaz em todos os estados onde a empresa tem filiais seria necessário que o mesmo procedimento fosse adoptado em todos os Estados⁴². Por outro lado, isso não eliminaria o problema da sua (in)eficácia perante os fornecedores e subcontratados da empresa multinacional outorgante.

Ademais, poder-se-ia estabelecer um quadro legal à escala internacional, o que, como já vimos, não é empreendimento fácil. Como salienta ANDRÉ SOBCZAK⁴³, atenta a natureza voluntarista dos *international framework agreements*, o quadro legal a desenhar tem de ser maleável, por forma a respeitar essa natureza. Alguma doutrina aponta para a mais-valia que seria o estabelecimento de um quadro legal internacional que sustentasse a celebração deste tipo de acordos internacionais⁴⁴. Esta solução teria ainda a vantagem de permitir resolver o problema da articulação destes acordos com o produto da negociação colectiva de âmbito nacional.

Ao nível da publicitação dos *international framework agreements*, cremos que a Organização Internacional do Trabalho poderia desempenhar um importante papel, nomeadamente ao nível da criação de uma base de dados de todos os acordos celebrados.

Por último, entendemos que seria bastante importante para efeitos de divulgação do seu conteúdo que os *international framework agreements* fossem traduzidos em todos os idiomas dos países onde se pretende a sua aplicação, como, aliás, é já previsto por alguns destes instrumentos⁴⁵.

Estes acordos constituem o embrião de um novo procedimento de negociação colectiva à escala internacional. Sem pretenderem substituir as tradicionais convenções colectivas de trabalho, os *international framework agreements* assumem-se como uma nova forma de intervenção das organizações sindicais naquele que é o seu papel tradicional: a defesa dos direitos dos trabalhadores. Aplicando-se em países com uma legislação laboral incipiente e nos quais é diminuta a tradição de regulação dessas mesmas relações através da contratação colectiva, os instrumentos internacionais de

⁴² Neste sentido E. ALES, [et al.], *Transnational collective bargaining: Past, present and future*, cit., p. 27.

⁴³ ANDRÉ SOBCZAK, «Legal dimensions of international framework agreements in the field of corporate social responsibility», cit., p. 128.

⁴⁴ BRIAN BERCUSSON, «Implementation and monitoring of cross-border agreements: The potential role of cross-border collective industrial action», cit., p. 154, e RENÉE-CLAUDE DROUIN, «The role of the ILO in promoting the development of international framework agreements», *Cross-border Social Dialogue and Agreements: an emerging global industrial relations framework?*, cit., p. 257.

⁴⁵ Por exemplo, o “Acuerdo Global de responsabilidad social corporativa entre Rohdia e ICEM” e o “Acuerdo Marco internacional entre Industria de Diseño textil, S.A. y La Internacional Trade Agreements, Leather and Workers Federation sobre Derechos Humanos y Laborales Fundamentales en la Cadena de Producción de Inditex”.

que agora curamos podem, inclusivamente, servir de base para o fomento daquela legislação e da negociação de convenções colectivas de trabalho⁴⁶.

O aumento quantitativo e qualitativo de *international framework agreements* celebrados revela uma tendência para a consolidação desta forma negocial e o seu reconhecimento como um instrumento capaz de colmatar a necessidade, sentida pelos parceiros sociais, de um novo nível negocial. Afirma-se, ainda, por esta via, a crença, por parte dos parceiros negociais, no diálogo social como meio de estabelecimento de consensos à escala supranacional e de resolução de conflitos laborais potenciados pela nova ordem económica mundial. Estes consensos reflectem-se, não raras vezes, nas negociações a entabular a nível nacional.

Ademais, estes acordos internacionais constituem um meio – atrever-nos-emos a dizer “o meio” – de superação das dificuldades inerentes ao carácter nacional da legislação estadual e da sua aplicação a situações que apresentam características de supranacionalidade. Eles são um mecanismo apto a facilitar a aproximação do acervo normativo dos vários Estados, para além da intervenção do legislador e a controlar os abusos laborais derivados, nomeadamente, do estabelecimento de cadeias de subcontratação à escala mundial que, por se aproveitarem da ausência de regulação que grassa nalguns países e dos menores custos laborais aí praticados, criam problemas sociais não só nestes países, mas também naqueles ditos desenvolvidos, por incapacidade de concorrência destes com aqueles.

A ausência de eficácia normativa destes acordos não obsta ao reconhecimento da sua importância como instrumento de controlo das condições de trabalho nas cadeias mundiais de subcontratação e das redes de empresas. O poderio económico das grandes multinacionais confere-lhes instrumentos legais através dos quais podem impor às empresas com quem estabelecem relações comerciais, pelo menos, o respeito pelos direitos fundamentais internacionalmente consagrados. Este efeito pode conseguir-se através do exercício dos poderes societários ou, em alternativa, no campo puramente contratual, fazendo depender a celebração ou a cessação dos contratos do cumprimento das regras laborais mínimas que a empresa proclama defender no acordo internacional celebrado com os sindicatos. A possibilidade da sanção económica é o maior dos incentivos ao cumprimento daquelas imposições. De facto, se atentarmos que, em muitos destes países, a justiça convencional é lenta ou mesmo inoperativa, e que os sistemas sancionatórios internacionais nem sempre são eficientes, a mera eventualidade de uma empresa sair de determinado país ou deixar de atribuir a empresas nele sediadas partes da sua produção é um elemento de coercividade com tanta ou maior potencialidade de eficácia que a sua juridicidade.

⁴⁶ Neste sentido, vide J. A. SOLER ARREBOLA, «Contenidos de los acuerdos marco internacionales: condiciones laborales básicas y prescripciones complementarias», *cit.*, p. 547.

8. CONCLUSÕES

Os *international framework agreements* podem também ser um instrumento de afirmação da responsabilidade social das grandes empresas na medida em que consagram medidas relativas às condições de trabalho, em sentido amplo, isto é, relativas a aspectos atinentes não só às condições de trabalho propriamente ditas, mas também ao ambiente laboral e ao exercício de direitos reconhecidos como fundamentais pela comunidade internacional.

A sua natureza negocial confere maior credibilidade às medidas consagradas, ao mesmo tempo que exprime o reconhecimento das estruturas de representação dos trabalhadores como interlocutores imprescindíveis na definição da estratégia da empresa.

Por serem instrumentos normalmente usados por empresas que operam à escala mundial, as medidas neles consagradas assumem, por um lado, maior visibilidade e projecção e, por outro, têm maior impacto na construção de uma política sólida de responsabilidade social da empresa.

Práticas de Assédio Moral em Empresas Portuguesas

Nuno Queiroz de Andrade¹⁰¹

Telmo Mourinho Baptista¹⁰²

Resumo

Neste artigo são apresentados os resultados de uma investigação que visa identificar (1) os comportamentos hostis que caracterizam as práticas de assédio moral no trabalho em empresas portuguesas e (2) as estratégias de *coping* usadas pelas vítimas para lidarem com as agressões que lhes são dirigidas. O assédio moral no trabalho define-se como o conjunto de comportamentos hostis dirigidos, sistematicamente, contra um ou mais indivíduos causando um efeito de humilhação, intimidação e angústia. As vítimas têm dificuldade em defender-se, o seu desempenho profissional diminui e o seu emprego é posto em causa. Realizou-se um estudo exploratório qualitativo com recurso à metodologia das entrevistas narrativas, tendo sido entrevistados dez sujeitos, selecionados entre clientes de advogados especializados em direito do trabalho e de consultores da área de recursos humanos e da formação. Os resultados obtidos revelam que estes sujeitos foram submetidos a todas as categorias de comportamentos hostis, confirmando que se inscrevem no fenómeno que se pretendia estudar, com o destaque de que todos foram alvo de atentados às condições de trabalho e a isolamento e recusa de comunicação. Os atentados à dignidade foram os comportamentos hostis mais praticados, em segundo lugar, pelos agressores. Só um sujeito foi alvo de violência verbal, com gritos e ameaças de violência física. Os mesmos resultados indicam que as vítimas de assédio moral utilizam, preferencialmente e de forma combinada, as estratégias de confrontação e de distanciamento, seguida da procura de suporte social. A aceitação e a reinterpretação são as estratégias menos utilizadas e nenhum dos sujeitos utilizou a estratégia de fuga. A nível prático, os resultados obtidos podem dar indicações de atuação a diversos grupos profissionais quer na identificação da ocorrência de comportamentos hostis típicos do assédio moral em meio laboral quer no apoio às vítimas e às organizações onde ele ocorre.

Palavras-chave: assédio moral no trabalho, violência psicológica, intimidação, Comportamentos hostis, *coping*, vítima.

¹⁰¹ Mestre e Doutorando em Psicologia, na Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa (nunoandrade@campus.ul.pt).

¹⁰² Professor Auxiliar da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa e Bastonário da Ordem dos Psicólogos Portugueses (telmob@campus.ul.pt).

1. Introdução

O assédio moral no trabalho é um assunto ignorado em Portugal apesar de ser conhecido no dia-a-dia profissional de muitos trabalhadores e organizações, direta ou indiretamente. Mas não existe sustentação empírica para a afirmação de que as práticas de assédio moral estejam generalizadas. Porém, o desenvolvimento de ambientes de trabalho saudáveis e produtivos é vital para a competitividade das organizações e para a realização pessoal dos seus colaboradores. A pressão competitiva, os prazos a cumprir, os objetivos a alcançar dentro da previsão orçamental, a redução de custos e o aumento da produtividade, a indefinição de procedimentos, as margens de lucro a garantir, a avalanche de solicitações diárias que requer atenção de forma continuada e divergente, são um risco permanente da ocorrência de stress profissional e da degeneração dos ambientes de trabalho e dos níveis de produtividade. Daí até ao conflito interpessoal não refletido e gratuito, a formas organizadas de pressão excessiva e ilegítima ou ao cultivar de atitudes deslegantes e abusivas, a fronteira pode ser muito ténue e facilmente ultrapassada. A prática do assédio moral no trabalho ou, apenas, de comportamentos de hostilização ou discriminação e a prática de comportamentos afáveis e respeitadores mas exigentes e rigorosos, são segmentos inteligíveis de uma única linha contínua.

Uma das mais fortes razões explicativas do interesse crescente que o assédio moral no trabalho tem despertado, na sociedade e nas ciências humanas, é a consolidação de um corpo de conhecimentos empíricos, abrangente e sistemático, sobre a sua incidência. O assédio moral no trabalho tornou-se um tema relevante na literatura científica nos últimos vinte anos, dada a proliferação de publicações que se encontra na consulta às bases de dados especializadas e aos catálogos das editoras. No âmbito da divulgação pública dos resultados destas investigações, na Europa, destaca-se a obra pioneira de Heinz Leymann (1996a), em língua alemã, à qual se reporta a generalidade dos autores que publicaram posteriormente. Nela, o autor efetua a primeira sistematização conceptual do fenómeno, envolvendo todas as suas dimensões, a partir da sua experiência de trabalho, no acompanhamento e recuperação das vítimas, e das investigações que simultaneamente desenvolveu. Nos anos seguintes, tendo como traço comum a experiência profissional de ajuda às vítimas dos seus autores, surgiram três outras obras, duas da psicoterapeuta francesa Marie-France Hirigoyen (1998 e 2002) que estudavam, sucessivamente, o fenómeno na vida social e no contexto de trabalho e a terceira do psicólogo espanhol Iñaki Piñuel (2001). Estas duas últimas obras apresentam, também, a caracterização epidemiológica do fenómeno do assédio moral nos países dos seus autores, com dados nacionais recolhidos aplicando instrumentos desenvolvidos pelos próprios. No Reino Unido, a jornalista Andrea Adams produziu inúmeros programas televisivos, na BBC, entrevistando vítimas, agressores, profissionais de ajuda, consultores empresariais e políticos, ajudando a delinear medidas de prevenção nas empresas (Rayner e Hoel, 1997) e refletindo sobre as causas culturais das práticas de assédio

moral (Beasley e Rayner, 1997). De sublinhar que estes quatro autores colaboraram com as autoridades dos seus países na elaboração de legislação específica sobre o assédio moral no trabalho.

Quadro 1 - Definições de Assédio Moral

Autor	Definição
Leymann (1996b, p. 168)	«O terror psicológico ou <i>mobbing</i> no trabalho envolve uma comunicação hostil e contrária à ética, dirigida sistematicamente por um ou alguns indivíduos sobretudo contra um indivíduo que é, assim, colocado numa posição de impotência e vulnerabilidade e aí mantida pela continuação das atividades de <i>mobbing</i> .»
Vartia (1996, p. 205)	« <i>Bullying</i> é a ocorrência de sérias e recorrentes ações negativas e comportamentos que irritam e oprimem, durante um tempo prolongado. Não é <i>bullying</i> se gritarem uma vez consigo ou se alguém o / a ignorar. O comportamento negativo desenvolve-se no <i>bullying</i> quando acontece contínua e repetidamente. Frequentemente, a vítima de <i>bullying</i> sente-se incapaz de se defender a si próprio / a.»
Einarsen (1999, p. 17)	« <i>Bullying</i> pode ser definido como todas as ações e práticas repetidamente dirigidas a um ou mais trabalhadores, não desejadas pela vítima, que podem ser feitas deliberadamente ou inconscientemente, mas que claramente causam humilhação, ofensa e angústia, e por isso podem interferir com o desempenho profissional da vítima e / ou causar um ambiente de trabalho desagradável.»
Zapf (1999, p. 73)	«O <i>Mobbing</i> no trabalho é um processo de atormentar, intimidar, ofender, excluindo socialmente alguém ou atribuindo tarefas ofensivas a alguém, no curso do qual a pessoa enfrentada fica numa posição inferior.»
Hoel e Cooper (2000, p. 5)	«Definimos <i>bullying</i> como uma situação onde um ou vários indivíduos percebe estar a ser alvo de ações negativas por parte de uma ou várias pessoas, persistentemente, durante um período de tempo, tendo dificuldade em defender-se dessas ações. Não nos referiremos a incidentes únicos como <i>bullying</i> .»
Salin	« <i>Bullying</i> são todos os atos negativos, repetidos e persistentes, dirigidos

(2001, p. 431)	a um ou vários indivíduos, criando um ambiente de trabalho hostil. A pessoa alvo tem dificuldades em se defender a si própria; não sendo, portanto, um conflito entre partes de igual força.»
Piñuel (2001, p. 52)	«No âmbito laboral, o <i>mobbing</i> é o continuado e deliberado maltrato, verbal e comportamental, que recebe um trabalhador da parte de um outro ou de outros, que se comportam com ele cruelmente com o objetivo de conseguir a sua aniquilação ou destruição psicológica e obter a sua saída da organização através de diferentes procedimentos.»
Hirigoyen (2002, p. 15)	«O assédio moral no trabalho define-se como qualquer comportamento abusivo (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, pela sua repetição ou pela sua sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho.»

Do conjunto de definições de assédio moral citadas pela literatura científica (Quadro 1), destacam-se três dimensões relevantes para delimitar o seu significado. A primeira diz que o assédio moral se caracteriza pela ocorrência de comportamentos de agressão, repetidos e persistentes, de forma continuada no tempo. Sendo um processo reiterado, o assédio moral distingue-se de episódios isolados de conflitos ou discussões pontuais entre as pessoas, que surgem, naturalmente, no trabalho, mesmo que sejam marcados por atos negativos. Por outro lado, estes atos negativos estão presentes no dia-a-dia de trabalho de muitas pessoas, sem que constituam assédio moral, pois não estão marcados pela sistematização.

Uma segunda dimensão revela que os procedimentos de assédio moral têm um caráter intimidante, humilhante e ofensivo. Visam romper a resistência psicológica da vítima, atentando contra a sua dignidade e desacreditando-a perante as outras pessoas, causam angústia e diminuindo o seu desempenho profissional. Além de deteriorarem a vida sócio-emotiva e o equilíbrio psicofísico da vítima, criam um ambiente de trabalho desagradável.

A terceira dimensão indica que, na situação de ser assediada, a vítima tem dificuldade em se defender. Considerados isoladamente, os atos hostis de assédio parecem inócuos pois é difícil estabelecer uma relação clara de causalidade ou intencionalidade entre a sua ocorrência e os efeitos que a vítima experimenta. Este facto, não só retira provas à vítima, como evidencia e acentua uma desproporção de forças entre a vítima e o seu agressor ou agressores. Ao contrário, quando há igualdade na relação de poder e, portanto, a possibilidade objetiva de a pessoa se defender, não existe

assédio, mesmo que se possa instalar uma relação muito conflituosa entre duas pessoas. Em consequência, a vítima fica cada vez mais isolada, chegando a abandonar o trabalho, temporária ou definitivamente.

Tanto a literatura científica, como os diferentes autores e instituições, utilizam diversas denominações para se referirem a este fenómeno, não existindo uma designação que reúna o consenso e seja utilizada universalmente. Na literatura internacional, *mobbing* e *bullying* são os termos mais usados pela generalidade dos autores para designar esta forma específica de violência psicológica no trabalho, chegando alguns a utilizar indistintamente os dois termos (Einarsen, 2000; Einarsen e Skogstad, 1996; Hubert e Veldhoven, 2001; Zapf, 1999). O termo *mobbing* é utilizado predominantemente nos Países Escandinavos, na Alemanha, Itália, Suíça e nos Estados Unidos da América, enquanto o termo *bullying* é utilizado no Reino Unido, Irlanda, Austrália e Canadá (Einarsen, 2000; Zapf e Einarsen, 2001; Salin, 2003). Em simultâneo, mas não coincidindo com esta distribuição geográfica, existem duas tradições na literatura que, estudando o fenómeno da exclusão social por assédio psicológico, remetem o uso do termo *bullying* para nomear as atitudes hostis ocorridas no ambiente escolar, entre os alunos, e o uso do termo *mobbing* para a violência psicológica a que estão sujeitos os trabalhadores no seu trabalho, que é originada dentro da organização e é entendida como um dos stressores presente no ambiente de trabalho (Schuster, 1996). Deste modo, e assumindo que os dois termos têm em comum o facto de designarem um fenómeno interpessoal de estigmatização e exclusão de uma pessoa ou grupo, Leymann (1996b) distingue-os e sugere que se reserve o termo *mobbing* para o comportamento de agressão dos adultos no trabalho, caracterizado por uma grande sofisticação psicológica, e se use o termo *bullying* para a violência perpetrada pelas crianças e jovens na escola, marcada por atos de agressão física.

Pese embora este amplo uso internacional do termo anglo-saxónico *mobbing*, ele não tem tradução direta para as línguas latinas. Por essa razão, a psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen (1998) – psicanalista, terapeuta familiar e especialista em vitimologia - ao estudar o tema e querer utilizar uma denominação na sua língua de origem, criou a expressão «assédio moral». Na sua obra sobre as formas de violência psicológica nos diferentes contextos das relações humanas (no trabalho, na família, entre o casal), intitulada «*Le harcèlement moral: La violence perverse au quotidien*»¹⁰³, descreve estes comportamentos como característicos de uma relação perversa - numa linguagem analítica - em que o agressor perverso atua de forma dissimulada mas insidiosa, para encurralar e

¹⁰³ A expressão não aparece traduzida no título da versão portuguesa da obra, pela Editora Pergaminho, sendo substituída por «Assédio, coacção e violência no quotidiano», apesar de aparecer no texto (Hirigoyen, 1999).

humilhar a vítima, empurrando-a para uma espiral depressiva. E é precisamente esta forma de violência perversa, que conduz à destruição psíquica da vítima, que denomina de assédio moral.

As diversas reações e o crescente interesse público que o tema despertou levaram a autora, noutra obra (Hirigoyen, 2002), a estudar aprofundadamente o tema no âmbito das relações laborais, a precisar as razões da designação escolhida, a descrição destes comportamentos, a atuação do agressor e o seu impacto nas vítimas e nas organizações. Nesta segunda obra introduz a expressão «assédio moral no trabalho», explicando cada um dos seus termos. O termo assédio é usado pela autora no seu significado linguístico de ataques constantes e repetidos que, neste caso, ameaçam a integridade psicológica da pessoa a quem são dirigidos. A agressão psicológica é originada não tanto pela intensidade dos ataques, que *per si* podem não ser significativos, mas, principalmente, pela sua repetição e sistematização ao longo do tempo. O termo moral é escolhido com o sentido de uma «tomada de posição» que pretende assinalar os comportamentos que não são aceitáveis na vida em sociedade, pois afetam o bem-estar psicológico de outra pessoa, no trabalho. Por esta razão, a autora não preferiu a expressão «assédio psicológico» pois correria o risco, na sua opinião, de confinar o assunto ao interesse dos especialistas em psicologia. A escolha da expressão está, portanto, ligada a um sentido de intervenção social, que a autora assume, dadas as necessidades de divulgação do tema e de assinalar com veemência comportamentos inaceitáveis que degradam as condições de trabalho.

Esta investigação visava identificar (1) os comportamentos hostis que caracterizam as práticas de assédio moral no trabalho e (2) as estratégias de *coping* usadas pelas vítimas para lidarem com as agressões que lhes são dirigidas.

2. Metodologia

Prevendo-se uma real dificuldade de acesso a sujeitos que correspondessem às características desejadas, optou-se por realizar um estudo exploratório qualitativo com recurso à metodologia das entrevistas narrativas individuais. Os sujeitos que participaram na investigação foram selecionados entre os clientes de advogados especializados em Direito do Trabalho, com escritório na cidade de Lisboa, de consultores na área dos recursos humanos e da formação e em diversos sindicatos. De acordo com os princípios de definição do universo a estudar em análise qualitativa (Guerra, 2006), estes profissionais escolheram clientes seus que tinham vivido situações de trabalho em que foram criticados de forma injusta ou exagerada, de modo contínuo; em que a sua presença era ignorada; em que circulavam boatos e calúnias, falsas e infundadas; ou em que a sua vida privada era invadida com telefonemas ameaçadores, insultuosos ou acusadores. Estes critérios correspondem ao comportamento hostil que ocorre o maior número de vezes nos diversos instrumentos descritivos de assédio moral no

trabalho existentes na literatura (Dick e Wagner (2001); Einarsen e Hoel (2001); Hirigoyen (2000); Leymann (1996a); Piñuel (2001); Rivera (2002)), organizados em cada uma das quatro categorias definidas por Hirigoyen (2002). Num segundo nível de seleção, realizado ainda antes da entrevista, os sujeitos tinham de responder positivamente a pelo menos um dos quatro critérios enunciados por Dick e Wagner (2001). Para a análise de conteúdo do material recolhido, foram usadas duas famílias de categorias, uma sobre os comportamentos hostis de assédio moral no trabalho, tal como conceptualizada por Hirigoyen (2002), e outra sobre as estratégias de *coping* definidas por Lazarus e Folkman (1984, citados por Strobe e Stroebe, 1999).

3. Resultados e Discussão

Dos dez sujeitos entrevistados, sete já saíram da organização onde foram vítimas. Deles, só um não refez a vida profissional porque se reformou. Todos foram vítimas de assédio vertical descendente, em dois deles o assédio era originado de vários níveis hierárquicos e não apenas do superior hierárquico direto. Um dos sujeitos, e por alguns períodos, foi também assediado por colegas. Oito das vítimas foram assediadas por homens, uma das vítimas por vários homens e uma mulher simultaneamente e outra, uma mulher, foi assediada por diversas mulheres em cargos de chefia ao longo dos anos. A duração do assédio moral variou entre 11 anos e oito semanas.

No Quadro 2, são apresentados os comportamentos relatados pelos sujeitos, sendo de notar que todos foram submetidos a todas as categorias de comportamentos hostis, tendo todos sido alvo de atentados às condições de trabalho e a isolamento e recusa de comunicação. Os atentados à dignidade foram os comportamentos hostis mais praticados, em segundo lugar, pelos agressores. Só um sujeito foi alvo de violência verbal, com gritos e ameaças de violência física.

Quadro 2 - Comportamentos Hostis de Assédio Moral

Categorias	Comportamentos Hostis
Atentados às Condições de Trabalho	Criticar o trabalho da vítima de forma injusta ou exagerada, de modo contínuo.
	Retirar o trabalho habitual, não atribuindo novas tarefas ou atribuindo tarefas inúteis.
	Retirar autonomia, impedindo as suas iniciativas e controlando-as excessivamente.
	Pressionar para não deixar a vítima beneficiar de direitos: feriados, horários,

	prêmios, etc.
	Bloquear promoções, ocultando competências ou dando informação erradas.
	Retirar o acesso a instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador, etc.
	Contestas, sistematicamente, todas as decisões da vítima questionando-a e contrariando-a.
	Ocultar informações imprescindíveis e necessárias à realização do trabalho.
Isolamento e Recusa de Comunicação	Evitar qualquer contacto (visual ou gestual), excluindo a vítima das atividades sociais.
	Atribuir-lhe um local de trabalho isolado e fisicamente afastado dos colegas.
	Ignorar a presença da vítima, dirigindo-se exclusivamente aos outros.
	Deixar de falar com a vítima, tanto o superior hierárquico como os colegas.
	Proibir a vítima de falar com os seus colegas.
Atentados à Dignidade	Menosprezar a vítima diante dos colegas, superiores ou subordinados.
	Difundir boatos e calúnias, falsas e infundadas, sobre a vítima.
Violência Verbal, Física e Sexual	Ameaçar, verbalmente, a vítima de violências físicas.
	Gritar ou ralhar com vítima em voz alta de modo a intimidá-la.

Os mesmos resultados (Quadro 3) indicam que as vítimas de assédio moral utilizam, preferencialmente e de forma combinada, as estratégias de confrontação e de distanciamento, seguida da procura de suporte social. A aceitação e a reinterpretação são as estratégias menos utilizadas e nenhum dos sujeitos utilizou a estratégia de fuga.

Quadro 3 - Estratégias de *coping* utilizadas pelas vítimas

Estratégias de <i>Coping</i>	%
Confrontação	39
Distanciamento	19
Procura de Suporte Social	14

Planificação	11
Autocontrolo	8
Aceitação	6
Reinterpretação	3
Fuga	0

4. Conclusões

Três conclusões a terminar. Em primeiro lugar, este conjunto de pessoas revela utilizar preferencialmente a estratégia confrontativa logo seguida da de distanciamento. Sendo de realçar que a confrontação do agressor foi a mais utilizada por todos, num resultado próximo daquele que tinha sido obtido por Rayner (1997). Possivelmente, foi a utilização combinada da confrontação e do distanciamento que permitiu aos sujeitos ou aguentarem durante um número tão elevado de anos os comportamentos hostis que lhes eram dirigidos ou, ao contrário, não os terem tolerado e saído da organização assim que lhes foi possível legalmente. Acresce a esta leitura, o facto de todos terem recorrido à procura de suporte social com destaque para o suporte especializado dado por advogados, mas também por médicos e familiares. A procura de suporte social tem aqui uma utilização instrumental, centrada na resolução do problema, e não tanto no equilíbrio emocional, razão porque alguns autores consideram o suporte social mais como um recurso de que uma pessoa pode ou não dispor do que uma estratégia de *coping* (Stroebe e Stroebe, 1999). Talvez por isso, ela não tenha sido a mais utilizada como foi noutros estudos (Hoel e Cooper, 2000; Pehkonen, 2004; Quine, 2001). A consideração dos colegas, como Leymann (1996a) defendeu, deverá ter sido um outro elemento que ajudou dado que só um dos sujeitos relatou ter sido vítima de colegas e durante um período de tempo breve.

Em segundo lugar, os resultados parecem próximos dos de Pehkonen (2004) pois os sujeitos utilizam o conjunto quase completo de estratégias de *coping* (nenhum utiliza a fuga) e todos utilizam, predominantemente, duas ou três das estratégias. Esta utilização combinada de estratégias parece repartir-se pela confrontação e distanciamento, como se os sujeitos marcassem a sua posição confrontando o agressor no momento do ataque ou logo a seguir a ele e depois optassem por continuar o seu trabalho sem procurarem novos confrontos nem se deixando dominar pelo assunto. Mas, ao mesmo tempo, não usando a estratégia de aceitação, mostrando ser claro para os sujeitos, de que lado estava a responsabilidade da prática dos comportamentos hostis. Esta sequência de comportamentos parece ser satisfatória. Por outro lado, recordando a distinção de Lazarus e Folkman (1984, citados por

Bennett, 2002) entre os recursos que a pessoa tem disponíveis e os estilos de confronto que caracterizam a resposta de *coping*, poder-se-á avançar a possibilidade explicativa de a utilização combinada das estratégias de confrontação e distanciamento corresponderem mais às características pessoais dos sujeitos que participaram na investigação, à sua forma pessoal e habitual de lidar com situações geradoras de stresse, do que com a situação específica do assédio moral no trabalho. Nesta ordem de ideias, parece ser significativo o facto de só um dos sujeitos – por sinal, o mais novo em idade (34 anos) - ter recorrido à reinterpretação, dizendo que hoje não agiria da mesma forma na situação que despoletou o conflito que esteve na origem do assédio moral de que foi vítima até ao despedimento. Os outros sujeitos que usaram a confrontação e que também saíram da organização dispunham de condições materiais estáveis que lhes permitiam sair sem sofrer acentuados prejuízos materiais, de acordo com um dos fatores de resistência ao assédio moral no trabalho enunciados por Leymann (1996a).

Em terceiro lugar, a congruência dos comportamentos hostis relatados por estes sujeitos com a conceptualização classificativa de Hirigoyen (2002) é um indicador seguro de que os mesmos sujeitos correspondem ao universo que se pretendia estudar. Embora as estratégias de *coping* relatadas sejam diferentes daquelas que vítimas de assédio moral dizem utilizar nos resultados de outros estudos (Hoel e Cooper, 2000; Niedl, 1996; Pehkonen, 2004; Quine, 2001; Zapf e Gross, 2001), poderá ser realizada uma leitura contrastante mas não contraditória desta diferença. Tendo em conta o facto de sete destas vítimas terem abandonado a organização onde foram vítimas de assédio moral e de duas delas o terem feito num prazo muito curto (oito e 10 semanas), isso poderá dever-se à eficácia pessoal conseguida pela utilização combinada de confrontação e distanciamento para pôr fim ao assédio moral. Hoel e Cooper (2000), por exemplo, identificaram o suporte social como a estratégia mais utilizada (em 47,3% com colegas e em 38% com amigos e família), mas 66,8% desses sujeitos dizia-se assediado num período entre um e dois anos e 40% há mais de dois anos. Por outro lado, Rayner (1997) encontrou a confrontação como estratégia de *coping* utilizada por 45% dos sujeitos, mas 42% dos mesmos sujeitos dizia-se vítima há menos de seis meses. Se pensarmos em termos de prevenção do assédio moral nas organizações e na promoção de ambientes de trabalho saudáveis e produtivos, temos uma indicação, de carácter prático, acerca de conjuntos de competências a desenvolver nos colaboradores das organizações e de valores a introduzir na cultura organizacional.

Prolongando o horizonte de reflexão, alguns grupos de profissionais podem melhorar a sua eficácia se utilizarem estes conjuntos de informações, nomeadamente os que podem intervir no apoio às vítimas de assédio moral e às organizações onde ele ocorre: profissionais da área do direito e da justiça (advogados e magistrados), da área da saúde (psicólogos, médicos de família, de medicina do trabalho e psiquiatras), da área de recursos humanos (dos respetivos departamentos organizacionais ou

consultores externos) e sindicalistas. A identificação das estratégias de *coping* utilizadas pelas vítimas de assédio moral no trabalho possibilita, também, identificar as dimensões de vulnerabilidade que mais as expõem em paralelo com as consequências sofridas pelas mesmas vítimas. Esta informação pode permitir o diagnóstico mais rigoroso e atempado de situações de assédio moral em contexto laboral e o desencadear de intervenções mais eficazes porque mais dirigidos às necessidades concretas destas vítimas e das organizações.

Noutra direção, um estudo simétrico ao presente, sobre os comportamentos de *coping* dos agressores, a partir do momento em que a organização atuou contra o que faziam, poderia ajudar a reinserir estes colaboradores, a reconstruir o clima organizacional e, até, revigorar as equipas de trabalho.

Referências Bibliográficas

- Beasley, J. e Rayner, C. (1997). Bullying at work: after Andrea Adams. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7, 177-180.
- Bennett, P. (2002). *Introdução clínica à psicologia da saúde*. Lisboa: Climepsi Editores. (Obra original publicada em 2000).
- Dick, R. e Wagner, U. (2001). Stress and strain in teaching: a structural equation approach. *British Journal of Educational Psychology*, 71, 243-259.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20 (1/2), 16-27.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behaviour*, 5 (4), 379-301.
- Guerra, I. (2006). *Pesquisa qualitativa e análise de conteúdo*. Estoril: Príncípia.
- Hirigoyen, M.-F. (1998). *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*. Paris: Éditions de La Découverte.
- Hirigoyen, M.-F. (1999). *Assédio, coacção e violência no quotidiano*. Lisboa: Pergaminho. (Obra original publicada em 1998).
- Hirigoyen, M.-F. (2000). *Questionnaire sur le harcèlement moral*. [Versão electrónica]. Retirado a 8 de Junho de 2004 de <http://hirigoyen.free.fr/questionnaire.pdf>

- Hirigoyen, M.-F. (2002). *O assédio no trabalho*. Lisboa: Pergaminho. (Obra original publicada em 2001).
- Hoel, H. e Cooper, C. (2000). *Destructive conflict and bullying at work*. Manchester: School of Management, University of Manchester, Institute of Science and Technology (UMIST).
- Hubert, A. e Veldhoven, M. (2001). Risk sectors undesirable behaviour and mobbing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 415-424.
- Leymann, H. (1996a). *La persécution au travail*. Paris: Éditions du Seuil. (Obra original publicada em 1993).
- Leymann, H. (1996b). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 239-249.
- Pehkonen, H. (2004). Workplace bullying and coping strategies: a longitudinal study. In Stale Einarsen e Morten Birkeland Nielsen (Eds.), *The Fourth International Conference on Bullying and Harassment in the Workplace* (p. 129). [Versão electrónica]. Retirado a 1 de Setembro de 2006 de <http://www.bullying.no/content/bbrg/Book%20of%20abstract%20FICBHWP.pdf>
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing - cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae.
- Quine, L. (2001). Workplace bullying in Nurses. *Journal of Healthy Psychology*, Vol. (6)1, pp. 73-84.
- Rayner, C. (1997). The incidence of workplace bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7, 199-208.
- Rayner, C. e Hoel, H. (1997). A summary review of literature relating to workplace bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7, 181-191.
- Rivera, J. (2002). *El maltrato psicológico*. Madrid: Espasa Calpe.
- Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: a comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 425-441.

- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: a review of enabling, motivation and precipitating structures and process in the work environment. *Human Relations*, 56 (10), 1213-1232.
- Schuster, B. (1996). Rejection, exclusion and harassment at work and in schools. *European Psychologist*, 1 (4), 293-317.
- Stroebe, W. e Stroebe, M. (1999). *Psicologia social e saúde*. Lisboa: Instituto Piaget. (Obra original publicada em 1995).
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying - psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 203-214.
- Zapf, D. (1999). Organizational, work group related and personal causes of mobbing / bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20 (1/2), 70-85.
- Zapf, D. e Einarsen, S. (2001). Bullying in the workplace: recent trends in research and practice - an introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 369-373.
- Zapf, D. e Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: a replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), pp. 497-522.

PAINEL V**Boas práticas em termos de políticas públicas**

**Responsabilidade social das organizações numa época de downsizing
- Responsabilidade social no apoio ao emprego -**

José António Oliveira

Instituto Politécnico do Porto

Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Felgueiras / CETRAD

Sónia Emília Chaves

Instituto Politécnico do Porto

Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Felgueiras

RESUMO

Actualmente, às organizações e nas organizações exigem-se e valorizam-se, interna e externamente, práticas efectivas de responsabilidade social. Esta perspectiva, mais consentânea com a complexidade organizacional hodierna, fundamenta-se em académicos como Keith Davis, defensor intransigente de organizações responsáveis para com os clientes internos e externos, numa perspectiva de interacção constante com a sociedade, numa lógica que ultrapassa, em muito, a mera dimensão economicista. Acresce que, actualmente, a questão da responsabilidade social não é exclusiva das empresas; outro tipo de organizações, dos mais variados sectores, estão “obrigadas” a assumirem uma intervenção social que não se resume e esgota à actividade económica.

O bem social, colectivo e comum deve ser, nesta óptica, uma “missão moral das empresas”, devendo estas agir, suportadas com elevados padrões morais e sociais, até para corrigir múltiplas insuficiências sociais, institucionais, do próprio mercado e outras. Por outro lado, socialmente, verifica-se uma maior sensibilidade positiva para com organizações vinculadas a práticas de responsabilidade social, traduzindo-se, para as organizações, em vantagens não apenas materiais. Já em 2000, num estudo relativo às atitudes dos consumidores europeus, 70% consideravam importante as práticas de responsabilidade social, aquando do momento de decisão sobre a compra de um produto; 44% dos consumidores diziam-se dispostos a pagar mais por um produto oriundo de uma organização com práticas socialmente responsáveis. Mas, se é, hoje, consensual identificarmos esta responsabilidade como um dever/direito (inevitavelmente) tripartido pelos sectores privado, social e público, que papel caberá, neste quadro, ao Estado? Qual será, afinal, o impacto da RSE no sector público? Que efeitos têm surtido a aplicação das políticas públicas no que respeita, por exemplo, ao combate ao desemprego e promoção de emprego? Que benefícios têm retirado os portugueses das

novas medidas de apoio à crise? Que boas práticas a destacar? É sobre estas questões que tentaremos reflectir neste breve texto.

1. ACERCA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS ORGANIZAÇÕES

Desde a década de sessenta do século passado, se estabeleceu uma clara dicotomia entre os defensores da “visão economicista” das organizações (mais preocupados e causídicos de uma “visão clássica”, remetendo para aquelas um papel redutor em termos de responsabilidade social) e outros, mais recentes e mais numerosos que preconizam, demonstram e relevam, interna e externamente, a importância de práticas efectivas de responsabilidade social. De facto, cada vez mais, em número e em argumentos, se identificam os defensores da “visão contemporânea da responsabilidade social”, preconizando e exemplificando comportamentos comuns a organizações públicas e privadas, que ultrapassam a mera obtenção de lucro.

A satisfação dos clientes internos revela-se, com crescente acuidade, um dever e uma obrigação de qualquer organização, a par de práticas de responsabilidade social abrangentes, mas com efectivo sentido, que englobem os consumidores, o ambiente, os trabalhadores e demais colaboradores, os stakeholders, enfim, a sociedade e o meio envolvente, não numa escala meramente local ou regional, mas já global.

Actualmente, pese embora a plurifacetada tipologia de organizações existentes, estas, cada vez mais, cientes das suas obrigações sociais, tendem a concretizar medidas efectivas e concretas de responsabilidade social. Aliás, os modelos de certificação impostos pela Norma SA 8000 implicam uma concretização efectiva de práticas. Estas, que ultrapassam a tal “visão clássica”, traduzem-se numa maior visibilidade das organizações, a par da vinculação de conceitos de integridade e confiabilidade. Ao assumirem-se como uma prática “cultural”, as organizações parecem ser melhor aceites e apreciadas pelos seus clientes (internos e externos), sendo este um dos critérios relevantes nas opções de escolha dos consumidores. Os stakeholders mostram-se, socialmente, mais exigentes e vigilantes e exigem não só o lucro como também as “obrigações afirmativas” para com a sociedade. As obrigações não existem só em função dos accionistas mas também segundo a perspectiva dos stakeholders. O bem social, o interesse colectivo e comum devem implicar uma “missão moral das empresas”, estando estas sujeitas a padrões de conduta sociais, éticos e morais cada vez mais apreciados e vigiados. Uma organização que não tenha sentido de responsabilidade social não cumpre cabalmente a sua função.

Não existe incompatibilidade entre responsabilidade social e competitividade empresarial; não se trata de duas práticas antagónicas e de impossível coabitação, como provam os mais recentes estudos sobre a matéria. Práticas efectivas e correntes de responsabilidade social tendem a reflectir

uma imagem positiva das organizações, mesmo quando a estas práticas parecem estar associados objectivos menos altruístas, como formas de marketing e publicidade, mais ou menos escondidos. Todavia, o desempenho global das organizações depende, cada vez mais, dos comportamentos objectivos de desempenho social, sendo este um elemento diferenciador e selectivo na construção da vantagem competitiva. O impacto resultante das actividades e operações inerentes à responsabilidade social determinam, cada vez mais, o sucesso organizacional.

As boas práticas instalaram-se, alargaram-se e tornaram-se uma obrigação, não apenas das grandes empresas mas de todos nós. A responsabilidade é de todos e a todos obriga. Numa época de profunda crise económica (e de valores), quando os indicadores da competitividade portuguesa parecem divergir, uma vez mais, dos demais competidores globais, a responsabilidade social não pode ser ignorada, antes deve constituir um sólido contributo para “alicerçar vantagens competitivas diferenciais, que rompam o círculo vicioso da baixa produtividade e do medíocre governo empresarial que nos tem tolhido o passo no *catching up* das economias mais desenvolvidas”. Parafraseando Fernando Santo, o ano que agora termina caracteriza-se por uma crise à escala global e tem vindo a atingir as mais diferentes economias e sectores de actividade. Esta onda de choque ressaltou a verdadeira dimensão da globalização e da interdependência das economias. Nos últimos anos, à escala global e com pequenas excepções, verifica-se uma efectiva perda de empregos, associada à transferência dos sistemas produtivos para os países asiáticos, com custos de mão-de-obra mais baixos. Neste contexto de profunda incerteza, exige-se uma maior responsabilidade social de todos. Uma responsabilidade social mais orientada para a natureza social. Neste momento particularmente difícil, as pessoas devem estar em primeiro lugar, sendo necessárias soluções pragmáticas, com responsabilidades partilhadas, porque a todos dizem respeito. Se assim for, estaremos a fazer um investimento, adoptando uma abordagem inclusiva, conducente a uma estratégia de longo prazo. Também aqui se reveste de enorme importância a responsabilidade social no apoio ao emprego.

2. RESPONSABILIDADE SOCIAL NO APOIO AO EMPREGO

“Todos têm direito ao trabalho.”

N.º 1 do Artigo 58.º da *Constituição da República Portuguesa*

Para além de consagrado na Constituição da República Portuguesa, o «*direito ao trabalho*» é, igualmente, aclamado no 23.º artigo da Declaração Universal dos Direitos do Homem. Pensamos que em nenhum outro momento histórico o *trabalho*, enquanto actividade remunerada, ocupou um lugar

de tão grande destaque na vida de todos nós como na contemporaneidade. Não apenas por se configurar como um meio de sustento, mas por materializar, igualmente, uma resposta a outras carências, anseios e expectativas, assumindo assim um papel de indiscutível relevo na(s) sociedade(s) moderna(s). Apesar deste direito ser apresentado na Constituição da República Portuguesa, na parte 1 (Direitos e Deveres Fundamentais) parece-nos curioso o facto de ser incluído no capítulo 1 “Direitos e Deveres Económicos” do título III. Começamos, exactamente, aqui as nossas interpelações: não será um mau ponto de partida para quem quer combater este grave problema que é o desemprego, considerar o trabalho como um direito (apenas) económico? Se assim fosse, onde colocaríamos outras necessidades, como a de auto - expressão, realização pessoal, e as expectativas de quem quer fazer do trabalho mais do que uma rotina que lhe dá sustento e o vê para além de uma obrigação e de um direito? Como poderemos então fazer frente a este problema? De que forma e com que instrumentos poderemos alcançar sucesso neste desafio?

Sabemos que o «desemprego» é um problema que, a par das sociedades, tem vindo a sofrer mutações. Tradicionalmente, o desemprego era encarado como um “mal” a evitar. As pessoas tinham vergonha de estarem desempregadas. Ainda existe um certo estigma em relação aos desempregados, mas mais esbatido. Actualmente, são várias as referências à situação de desemprego. Falamos em desemprego de longa (ou muito longa) duração, em desemprego de “género”, em desemprego total ou parcial, em desemprego involuntário e, surpreendentemente, até em desemprego voluntário e/ou por “conveniência”, entre outros. Parece-nos, portanto, que é cada vez mais complexo este problema. Sabemos que a resposta ao «desemprego» é uma exigência da contemporaneidade que decorre, sobretudo, das múltiplas mutações que o mundo tem sofrido. Mas, como fazer frente a um problema com tantas dimensões e tão complexo como este? Pensamos que, além de política, esta é, igualmente, uma responsabilidade comum a todos.

Acreditamos que é, sobretudo, numa atitude de responsabilidade perante todos e de todos que este problema poderá esbater-se mais acentuadamente. Não basta criarmos medidas de apoio ao emprego, se não as aplicarmos devidamente. Não é suficiente criarmos e aplicarmos medidas. Não basta encontrar respostas temporárias para um problema que é de sempre. Porque tenderá, então, este problema em firmar-se cada vez mais, apesar de actualmente vigorem diferentes medidas de apoio ao emprego e de combate ao desemprego?

Apesar de estarem ultrapassadas as ideias de «profissão com futuro» e de «emprego para toda a vida», não há um só critério a ter em conta quando optamos por uma profissão. Aliás, muitos de nós acabamos mesmo por desempenhar várias profissões, ao longo da nossa vida, aproveitando as oportunidades de trabalho que vão surgindo. Quando fazemos a nossa escolha,

pensamos em muito mais do que um meio de subsistência. Pensamos num meio de realização pessoal, num mecanismo de auto – expressão, numa resposta para os nossos anseios e expectativas. Mas o facto de o trabalho ser, efectivamente, um meio de sustento e de serem cada vez mais escassas as oportunidades de emprego, acaba muitas vezes por impedir outras aventuras no mundo do trabalho. O trabalho constitui, essencialmente, um importante pilar de organização social e individual. Prova disso são as consequências da sua ausência (o desemprego) que se apresentam como devastadoras no que respeita ao bem-estar geral da pessoa, tendo repercussões em todas as dimensões da sua vida. Esta situação torna-se ainda mais preocupante numa época pautada pela ameaça permanente da falta de emprego, pela precariedade do mesmo, por um futuro que surge povoado pela incerteza e instabilidade prejudiciais à construção de projectos de vida.

Sabemos que um dos principais impactos do desemprego verifica-se a nível familiar no que respeita aos papéis e estatutos entre marido e mulher, o que causa muitas vezes desgaste pessoal e familiar. Além disso, o facto de a pessoa reduzir a sua participação nas actividades sociais, muitas vezes em consequência da falta de dinheiro que lhe garantia o trabalho que perdeu, provoca, algumas vezes, um sentimento de inadequação ou de “não pertença” na sua comunidade. E, como sabemos, é frequente existir uma certa opinião negativa em relação aos desempregados, o que dificulta a sua reinserção e a construção de projectos alternativos que façam face às suas necessidades e expectativas. É nestes pontos que encontramos a “fraqueza” de algumas das respostas que têm sido dadas no combate ao desemprego - aos (des)empregados e aos empregadores. Talvez as respostas não consigam abarcar todas as dimensões que são ponderadas quando “escolhemos” a(s) nossa(s) profissão(ões). Talvez, o facto de algumas dessas dimensões terem importância diferente para cada um de nós seja o cerne principal da questão.

As consequências de escolhermos um emprego apenas por motivos financeiros, encarado como um meio de subsistência, são, seguramente, diferentes, a vários níveis da nossa vida e da própria sociedade, das que enfrentaremos se basearmos a nossa escolha em questões relacionadas com as aspirações pessoais de desenvolvimento de competências, de inter-relacionamento pessoal, de estatuto social, pela sua localização geográfica. Então, parece-nos, igualmente, que as consequências da inexistência de trabalho, também são necessariamente diferentes – como aliás referimos anteriormente. Se trabalhamos apenas para ganhar dinheiro, ao ficarmos desempregados é nessa falta de subsistência que as nossas carências, angústias e anseios se vão manifestar. Inevitavelmente, vamos ter menos poder de compra e, muito possivelmente, passar dificuldades, mesmo a nível das necessidades mais básicas, como a alimentação. Enquanto, por exemplo, se escolhemos uma profissão por uma questão de estatuto, numa situação de perda do mesmo, há fortes possibilidades de

diminuirmos a nossa participação nas actividades da(s) comunidade(s) que integramos. Trata-se, sobretudo, de ter em conta a importância e o valor que o «trabalho» tem para cada um de nós. Por isso, pensamos que não é possível encontrarmos uma solução que satisfaça todas as necessidades, expectativas e ambições de cada um de nós. Neste sentido, é importante encontrar diferentes respostas que agradem diferentes públicos.

Sabemos que o sector público intervém em várias dimensões da sociedade. Esta intervenção reflecte-se, sobretudo, sempre que o governo prepara e/ou aprova uma nova política, programas ou medidas de apoio às empresas, aos desempregados ou ao sector social. É neste ponto que, pensamos, se centra o maior impacto do Estado, num quadro de responsabilidade social. Se nos centrarmos no IEF, cuja missão é **promover a criação e qualidade do emprego e combater o desemprego**, é quase inevitável questionarmo-nos e sermos levados a confundir esta missão com aquelas que são ou poderão ser práticas sociais emergentes deste instituto público. Contudo, seguindo esta óptica, também não será o que acontece no sector social? Isto é, não é também naquelas que são as suas atribuições e missão que as organizações de cariz e/ou estatuto social se identificam como actores de prática de responsabilidade social? Pensamos que esta responsabilidade social está, sobretudo, presente nas respostas que o Estado apresenta àquelas que são as necessidades mais prementes dos seus cidadãos (pessoas colectivas ou singulares). Está, por exemplo, presente na identificação do desemprego como um dos problemas mais importantes a resolver no imediato, para evitar perda de qualidade de vida, que mais famílias fiquem desestruturadas, que mais jovens se sintam incapazes de dar um passo em frente e mais pessoas sejam marginalizadas. Está presente nas respostas que permitem, por exemplo, aos mais velhos manter o seu posto de trabalho, aos mais jovens integrar, pela primeira vez, o mercado de trabalho e àqueles que têm um espírito empreendedor, avançar com a concretização dos seus projectos profissionais. Consideramos, portanto, que, especialmente neste campo, o Estado é um actor relevante de responsabilidade social porque as suas acções têm (directa ou indirectamente) importantes repercussões sociais. Vejamos, a título de exemplo, aquilo que na prática está a ser feito para responder, nesta matéria de emprego, às principais dificuldades / necessidades do momento.

2.1.MEDIDAS DE APOIO AO EMPREGO - EXEMPLOS

No portal www.emprego2010.gov.pt é apresentada a “Iniciativa Emprego 2010”, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2010, que integra um conjunto de medidas que visam, no contexto particular da crise económica internacional e da situação do mercado de trabalho, estimular a criação de emprego e promover a inserção profissional de desempregados.” Norteadas para fomentar e “apoiar a manutenção do emprego, a inserção de jovens no mercado de trabalho, a criação

de emprego e o combate ao desemprego, destacam-se, de entre as 17 medidas que integram esta Iniciativa”:

- **Os instrumentos de apoio à manutenção do emprego e redução da precariedade:**
 - Apoio à Redução da Precariedade no Emprego; Redução de 1% da Taxa Contributiva para 2010.
- **Apoio à contratação de trabalhadores:**
 - Apoio à Contratação sem Termo; Apoio à Contratação a Termo; Apoio à Contratação de Ex-Estagiaários.
- **Apoio à inserção profissional de jovens:**
 - Estágios Profissionais para Licenciados; Estágios Profissionais – Formações Qualificantes de Níveis 3 e 4; Estágios Profissionais Qualificação - Emprego; Estágios INOV-JOVEM; Estágios INOV-SOCIAL; Estágios INOV-ENERGI@; Estágios INOV-EXPORT.
- **Apoio à inserção profissional de públicos particularmente vulneráveis:**
 - Contrato Emprego – Inserção; Contrato Emprego – Inserção+.
- **Os instrumentos de Apoio à Criação de Empresas e do Próprio Emprego por desempregados.**

Se analisarmos estas medidas de apoio social (indivíduos em geral) e de apoio à economia (micro, pequenas e médias empresas) definidas para 2010, poderemos adivinhar um vasto leque de (potenciais) reflexos (positivos e negativos) destas medidas que, de certa maneira, traduzem o impacto da responsabilidade social do Estado em matéria de emprego e formação profissional.

Reflexos positivos:

- a) Manutenção de postos de trabalho.
- b) Emprego mais duradouro.
- c) Combate à fraude fiscal (ex: o registo dos trabalhadores na Segurança Social, para atribuição dos apoios, evita a fuga ao pagamento dos impostos e o recebimento indevido de prestações de desemprego).
- d) Combate à corrupção (ex: o registo dos trabalhadores na Segurança Social, para atribuição dos apoios, evita o recebimento indevido de prestações de desemprego).
- e) Criação de novos postos de trabalho (sobretudo, com contrato sem termo).
- f) Aumento da integração profissional de jovens.

- g) Aumento da integração de públicos específicos, mais vulneráveis (deficientes, ex-toxicodependentes, ex-reclusos, beneficiários RSI).

No seguimento do que dissemos anteriormente, estas medidas são promotoras de melhores condições de trabalho que, a seu turno, também despoletarão melhorias económicas e sociais. São respostas aos anseios e necessidades da sociedade que integramos. Uma sociedade cada vez mais exigente, mas também, cada vez mais consciente daquelas que são as adversidades do momento e as dificuldades presentes.

Num contexto de responsabilidade social são, frequentemente, apontadas algumas (boas) práticas como forma de minimizar o impacto negativo do desemprego e a diferença de acesso à igualdade de oportunidades pelos cidadãos, a saber:

- O reforço de políticas internas de recrutamento que descartem atitudes discriminatórias, como seja, pela idade, género, religião.
- O reforço do acesso à formação para todos, como forma de valorizar os próprios recursos humanos e melhorar a competitividade da empresa.
- Promoção de condições facilitadoras da conciliação trabalho – família, por exemplo, pela flexibilidade nos horários e disponibilização de equipamentos sociais ou de educação para os filhos dos trabalhadores.
- Adequação dos salários e compensações às competências e responsabilidades dos trabalhadores.
- Disponibilização de condições de higiene, saúde e segurança adequados à actividade que desenvolvem.
- Organização de eventos que fomentem o convívio entre trabalhadores com vista à promoção de um bom ambiente de trabalho.

No seguimento destas responsabilidades, algumas parcerias revelam-se importantes na concretização do combate ao desemprego e às diferentes formas de trabalho precário. Uma parceria entre o IEFP e as associações (locais ou nacionais) de empresários, industriais e outros actores económicos seria fundamental. Uma parceria desta natureza poderia atribuir às entidades empregadoras algumas responsabilidades que, em nosso entendimento, nos parecem determinantes no trabalho que tem sido feito com vista à melhoria da situação económica e social actual. Destacamos duas:

1. Divulgação de todas as propostas de emprego disponíveis na empresa – sabemos que um grande número de propostas de emprego (provavelmente, a maior parte), não é divulgado no Serviço Público. Muitas dessas propostas são apenas anunciadas nos jornais, outras são divulgadas junto da rede de contactos de outros trabalhadores e, muitas vezes, nem sequer são anunciadas devido ao elevado número de candidaturas espontâneas que as empresas vão recebendo. Esta prática permitiria, sobretudo, um ajustamento mais eficaz entre oferta e procura de emprego, evitando o desemprego de longa duração e promovendo um acesso mais equitativo às propostas de emprego. Ao serem registadas num serviço público, qualquer pessoa interessada teria oportunidade de obter informação sobre essas propostas. Por outro lado, sabemos que muitos dos anúncios publicados na imprensa não correspondem, exactamente, nem às responsabilidades (profissões) que irão ser atribuídas aos (futuros) trabalhadores, nem às condições de trabalho (horários, salários e outras regalias).

2. Comunicação de todos os trabalhadores admitidos – evitando a manutenção indevida de apoios em situação de desemprego e proporcionando um combate mais eficaz à corrupção. Existem muitas situações designadas de “períodos experimentais” – falsos períodos experimentais - que chegam a durar mais de um mês, durante os quais pessoas que já recebem um vencimento mantêm (indevidamente) prestações de desemprego. Por outro lado, muitos candidatos inscritos nos centros de emprego, embora não recebam prestações de desemprego, beneficiam de outros apoios apenas destinados a desempregados e pelo facto de se manterem inscritos como tal, continuam a usufruir desses apoios (isenção do pagamento das taxas moderadoras, apoios sociais para dependentes em situação escolar, apoio alimentar prestado por diversas instituições, apoio jurídico gratuito e, embora não seja exclusivo dos desempregados, o próprio rendimento social de inserção).

Em conclusão, muitas vezes, é na atribuição de diversos subsídios, que assumem diferentes formas, que o público, em geral, vê, neste particular, o papel do Estado. Mas, pensamos, que esta nossa reflexão terá revelado que esse papel é (poderá ser) muito mais abrangente. É, sobretudo, importante que todos nós tenhamos presente que, enquanto pessoas, poderemos ser relevantes actores de responsabilidade social – enquanto pais, através da educação e valores que passamos aos nossos filhos; enquanto trabalhadores, na execução mais eficaz e correcta das nossas atribuições. Enquanto cidadãos cumpridores das nossas responsabilidades.

Deixamos, por fim, um exemplo representativo de boas-práticas em termos de políticas públicas, apresentando as “Empresas de Inserção”, uma resposta para públicos específicos – desempregados de longa duração e beneficiários de rendimento social de inserção - apontados como dois dos públicos com maior dificuldade de inserção profissional.

2.2. EMPRESAS DE INSERÇÃO (Informação retirada do portal WWW.IEFP.PT)

Objectivos

Promover a integração sócio - profissional dos desempregados em desfavorecimento face ao mercado de trabalho, proporcionando-lhes a aquisição e desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais adequadas ao exercício de uma actividade e favorecendo a criação de postos de trabalho, a satisfação de necessidades sociais não satisfeitas pelo mercado e a promoção do desenvolvimento sócio - local.

O Enquadramento Legal

Resolução do Conselho de Ministros nº 104/96 de 09-07; Portaria nº 348-A/98 de 18-06; Despacho nº 87/99 de 05-01; Despacho nº 16758/99 de 27-08; Portaria nº 1212/00 de 29-12.

O Projecto - tipo

Consiste na formação, profissionalização e integração profissional de desempregados de longa duração ou outros desempregados em risco de marginalização do mercado de trabalho. O processo de inserção dos destinatários efectua-se através da elaboração de um Plano Individual de Inserção que pode incluir as seguintes fases:

- Formação Profissional - visando o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais, com a duração máxima de 6 meses;
- Profissionalização - exercício de uma actividade profissional na Empresa de Inserção, regulada por um contrato de trabalho a termo certo, não inferior a 6 nem superior a 24 meses.

Apoios Técnicos

- Identificação das necessidades locais no âmbito do mercado social de emprego;
- Formação em gestão;
- Preparação e acompanhamento do processo de inserção.

Apoios Financeiros

Ao investimento:

- Subsídio não reembolsável, correspondendo a 50% do montante das despesas do investimento, por cada posto de trabalho criado, até ao limite de 18 vezes o indexante de apoios sociais (IAS);

- Empréstimo sem juros, reembolsável num prazo máximo de 7 anos (incluindo 2 anos de carência), podendo atingir 20% das despesas de investimento, até ao limite de 18 IAS, por cada posto de trabalho criados.

Ao funcionamento:

- Comparticipação, durante a fase de formação, nas despesas com a bolsa de formação dos formandos;
- Comparticipação, durante a fase de profissionalização, na remuneração (80% do IAS) e nas contribuições para a segurança social, decorrentes do contrato de trabalho;
- Prémio de integração, no valor de 12 IAS, às entidades que:
 - admitam pessoas em processo de inserção, com contrato de trabalho sem termo, no prazo máximo de 3 meses após a conclusão desse processo;
 - convertam o contrato de trabalho a termo certo em contrato de trabalho sem termo

A Candidatura

Podem candidatar-se pessoas colectivas sem fins lucrativos, designadamente:

- Instituições Particulares de Solidariedade Social;
- Cooperativas;
- Associações e Fundações.

Condições de candidatura:

- Apresentação de projecto de constituição duma empresa de inserção que:
 - Tenha viabilidade económica e financeira;
 - Abranja, um número total de trabalhadores em processo de inserção, não inferior a 5 e não superior a 20.
- Estar regularmente constituída e registada;
- Ter a situação regularizada perante a Fazenda Pública e a Segurança Social ou, sendo devedoras, beneficiarem de plano de regularização aprovado;
- Não se encontrar em situação de incumprimento em relação a anteriores apoios financeiros do IEFP, I.P., DAFSE ou Segurança Social;
- Ter idoneidade para desenvolver as acções para as quais solicitam apoio;

- Possuir técnicos para as áreas administrativas, de gestão e de equipas de enquadramento para o processo de inserção.

A apresentação de candidatura, regra geral, deve ser feita nos Centros de Emprego, nos meses de Abril e Maio e nos meses de Setembro e Outubro.

A CONCLUIR

Também por força da conjuntura económica que atravessamos, ao Estado cumpre fomentar e aplicar um conjunto variado de políticas e de medidas que efectivem o apoio ao emprego. Estas práticas de responsabilidade social devem estar assimiladas por todos, porque a todos dizem respeito. Neste contexto, exige-se uma superlativa responsabilidade comum na defesa de um “bem” cada vez mais escasso – o direito ao trabalho. As medidas aqui referenciadas, a título exemplificativo, demonstram o muito que há a fazer; as boas-práticas devem ser encaradas como bons exemplos a prosseguir, num fim que a todos interessa e respeita.

Bibliografia

ALVES, Pedro; PIRES, Cândido (2008). O Novo Contexto Económico e a Responsabilidade Social das Empresas – Um Novo Paradigma? In **INGENIUM**, II série, nº 108, Nov/Dez de 2008, pp. 19-21.

BOXALL, P. & PURCELL, J. (2003). **Strategy and Human Resource Management**. London: Palgrave Macmillan.

BYRNE, J. A. (2002). After Enron: The Ideal Corporation. **Business Week**, 26, p. 32-35.

DAVIS, Keith; FREDERICK, William (1984). **Business and Society**. McGrawHill, 5ª ed.

Declaração Universal dos Direitos do Homem. 10 de Dezembro de 1948.

FRIEDMAN, Milton (1963). **Capitalism and Freedom**. University Chicago Press.

Impactus Empresa Sustentável (2006). Lisboa: 2006.

GUERREIRO, Maria das Dores (2006). **Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família: Experiências do Prémio Igualdade é Qualidade**. Lisboa: Editorial do Ministério da Educação.

INGENIUM, II série, nº 108, Nov/Dez de 2008.

- JORGE, Fátima et al . **A Responsabilidade Social nas Pequenas e Médias Empresas Portuguesas. O papel do empresário e o desempenho das empresas. Um estudo exploratório** in <http://www.eben-spain.org> (consultado em 01/11/2010)
- MENDES, Fernando Ribeiro (2006). Entrevista à **Recursos Humanos Magazine**, nº 42. Lisboa: 2006, pp. 44-49.
- MENDES, Fernando Ribeiro (2008). Responsabilidade Social das Empresas, Competitividade e Desenvolvimento Sustentável in **INGENIUM**, II série, nº 108, Nov/Dez de 2008, pp. 16-18.
- MOTA, Goreti; DINIS, Alzira. **Responsabilidade Social das Empresas: Novo Modelo de Gestão Para o Desenvolvimento Sustentável** in <http://www.bdigital.ufp.pt> (consultado em 05/11/2010).
- NICOLAU, Isabel; SIMAENS, Ana (2008). O Impacto da Responsabilidade Social das Empresas na Economia Social. **Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão**, Out/Dez 2007, Jan/Marc 2008, pp. 68-76.
- Norma 4469-1:2088 Sistema de Gestão da Responsabilidade Social. Parte 1: requisitos e linhas de orientação para a sua utilização.** IPQ.
- OLIVEIRA, Carlos Manuel (2007). É Este o Mundo Que Nós Queremos?. **Marketeer**, nº 128. Lisboa: 2007, pp. 16-27.
- REGO, Arménio et al (2003). **Comportamento Organizacional e Gestão. Casos Portugueses e Exercícios.** Lisboa: Editora RH, Lda.
- REGO, Arménio; CUNHA, Miguel Pina e (2007). **A Essência da Liderança: Mudança. Resultados. Integridade. Teoria, prática, aplicações e exercícios de auto-avaliação.** Lisboa: Editora RH Lda.
- REGO, Arménio; CUNHA, Miguel Pina e; COSTA, Nuno Guimarães da; CABRAL-CARDOSO, Carlos (2006). **Gestão Ética e Socialmente Responsável.** Lisboa: Editora RH Lda.
- Responsabilidade Social das Empresas. Estado da Arte em Portugal.** Lisboa: CECOIA, 2004.
- SANTOS, Fernando (2008). As Pessoas em primeiro lugar in **INGENIUM**, II série, nº 108, Nov/Dez de 2008, p. 5.
- SANTOS, Maria João Nicolau (coord.)(2006). **Responsabilidade Social nas Pequenas e Médias Empresas.** Lisboa: Editora RH Lda.
- TEIXEIRA, Sebastião (1998). **Gestão das Organizações.** Lisboa: McGrawHill.

VIVES, A.; CORRAL, A.; ISUSI, I. (2005). **Responsabilidad Social de la Empresa en las PyMEs de Latinoamerica**. Interamerican Development Bank, Washington, DC.

LEGISLAÇÃO

Portugal. Decreto-Lei nº 519-A2/79, de 29 de Dezembro

Portugal. Decreto-Lei nº 213/2007, de 29 de Maio

SITES

www.iefp.pt

www.emprego2010.gov.pt

www.KPMG.com, KPMG International Survey of Corporate Responsibility Reporting, 2008

www.iapmei.pt

www.portaldaempresa.pt

PAINEL VI**Ética Empresarial**

A Corrupção e a Responsabilidade Social Empresarial

Elena Burgoa

Doutoranda da FD da UNL

Mestre em Ciências Jurídico-Criminais.

Actualmente ninguém dúvida da importância do Global Compact, lançado pelas Nações Unidas para a solução dos vários desafios e ameaças globais, através da aceitação e da implementação de um conjunto de princípios básicos (*Ten Principles*) sobre Meio Ambiente, Direitos Humanos e do Trabalho, e corrupção. Reconhece-se, em forma de consenso universal, o valor dos 10 princípios do Pacto Global porque eles vêm da: Declaração Universal dos Direitos do Homem, Declaração de Princípios da Organização Internacional do Trabalho, em matéria de direitos fundamentais no trabalho, Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e da Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção. Neste cenário, cumpre, assim, destacar o último, o 10.º Princípio acrescentado pelo Pacto Global da ONU, que tem assumido maior protagonismo e interesse no conceito de Responsabilidade Social Empresarial (SER), afirmando que "as empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e suborno".

1. O Contexto: Pacto Global e Corrupção

Importa ter bem presente que o Pacto Global (*Global Compact*) pelas Nações Unidas (2000), a maior iniciativa global de cidadania corporativa, estimula as empresas de todo o mundo a alinhar as suas operações em dez princípios de conduta empresarial responsável e sustentável (*Ten Principles*)¹. Ou seja, pretende-se que sejam parte da solução dos vários desafios globais, através da aceitação e da implementação de princípios básicos, em matéria de Meio Ambiente, Direitos Humanos e do Trabalho, e da corrupção.

Na verdade, os 10 princípios do Pacto Global consagram o mais exigente e completo código ético para as empresas da modernidade pautarem a sua conduta com as diferentes partes interessadas.

¹ Refira-se que o Pacto Global das Nações Unidas, constitui uma rede lançada em 1999 pelo então Secretário Geral da ONU, Kofi Annan, para a implementação de uma série de princípios básicos relacionados com a Responsabilidade Social das Empresas. É uma iniciativa que compreende actores múltiplos. Assim, sob a coordenação da Oficina do Pacto Global, trabalham uma série de agências da ONU: a Oficina do Alto Comissariado para os Direitos Humanos (ACNUR), a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Programa de Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA), a Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Industrial (ONUDI) e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). Participando, além disso, outras partes interessadas: as empresas, trabalhadores, organizações da sociedade civil e governos.

E, desde então, estão a penetrar gradualmente no ambiente corporativo de forma particularmente surpreendente e, simultaneamente, com outro conjunto relevante de iniciativas voluntárias².

É importante compreender que estes Dez Princípios assumem especial relevância porque partem de um consenso universal, já que eles derivam da: Declaração Universal dos Direitos do Homem, Declaração de Princípios da Organização Internacional do Trabalho em matéria de direitos fundamentais no trabalho, Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e da Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção. De entre estes desafios e ameaças globais que têm moldado a agenda internacional da RSE, o tema da corrupção tem vindo a conhecer maior visibilidade nos últimos anos, facto a que não é porventura alheio o esforço de diversas instâncias internacionais (como a OCDE, Nações Unidas, União Europeia, etc.) no lançamento de instrumentos normativos internacionais, e o desempenho de organizações internacionais não governamentais como Transparência Internacional. E, certamente também, da repercussão nos meios de comunicação de grandes escândalos envolvendo figuras públicas.

Hoje é consensual que a corrupção não é uma questão periférica, mas sim uma preocupação central para o sector de negócios – seja nos países em desenvolvimento, com nos emergentes ou nos industrializados. Neste sentido, o Relatório Global de Corrupção de 2009 afirma de forma contundente que “A corrupção é um desafio central e crescente para as empresas e sociedade, desde os vendedores

² Sem dúvida, o Pacto Global representa uma iniciativa de relevo lançada pelas próprias empresas. É importante salientar que partindo da importância da luta contra a corrupção como um aspecto que incide directamente sobre a gestão das empresas, e simultaneamente, do interesse do sector empresarial em promover a auto-regulação como alternativa das regulações estatais – e ainda, o interesse de algumas empresas líderes em responsabilidade social por elevar o nível do comportamento social e ambiental do sector empresarial, tem surgido, paralelamente aos instrumentos internacionais, uma variedade de alternativas de carácter voluntário em diversos âmbitos com projecção no sector corporativo. Além do Pacto Global, podem identificar-se as seguintes iniciativas surgidas nos últimos 15 anos: as Regras do Código de Conduta da Câmara Internacional de Comercio (ICC) para combater a Extorsão e o Suborno de 1996, sucessivamente actualizadas, v. <http://www.iccwbo.org/> ; os Princípios empresariais para travar o Suborno, lançados por *Transparency International y Social Accountability International*, em Dezembro de 2002; a Iniciativa de Parceria Estratégica contra a Corrupção (os Princípios PACI), uma iniciativa do Foro Económico Mundial com o apoio de Transparência Internacional e o Instituto de Governabilidade de Basileia, de 2004 que promove um programa de tolerância zero envolvendo todas as partes interessadas na implementação de programas anti-corrupção internos efectivos; Na América Latina, o Pacto Empresarial para a Integridade e Contra a Corrupção, formulado em 2006 pelo Instituto Ethos; Directrizes da Câmara Internacional de Comercio (ICC) sobre o Canal de denúncias, de 2007, para a detecção de potenciais comportamentos corruptos ou fraudulentos realizados nas empresas; no sector das indústrias extractivas, está a Iniciativa para a Transparência das Industrias Extractivas (EITI), lançada em 2002 na Cimeira Mundial sobre Desenvolvimento Sustentável de Joanesburgo que envolve diversos actores (governos, organismos internacionais, investidores, empresas e sociedade civil com o objecto de apoiar a governabilidade nos países ricos em recursos naturais através da verificação e divulgação dos pagamentos das empresas e das receitas governamentais provenientes do gás, petróleo, e recursos mineiros.

Refira-se, ainda, que na base das iniciativas empresariais de combate à corrupção está a ideia de que uma maior coesão empresarial é um requisito básico para o sucesso das medidas no sector.

informais nos países menos desenvolvidos até às empresas multinacionais em países industrializados, para cidadãos, comunidades e nações, no mundo inteiro”³.

Sendo, por isso, pacífico dizer que constitui um grave problema para grandes empresas, médias e pequenas empresas, e empreendedores individuais. Só assim se compreende que o 10.º Princípio acrescentado em 2004 pelo Pacto Global da ONU, que afirma que "as empresas devem: [...] 10. *Actuar contra qualquer forma de corrupção, incluindo a extorsão e suborno*" tenha aparecido cada vez com mais interesse e protagonismo no conceito e agenda RSE.

Assim, o aspecto mais importante e digno de elogio será porventura o compromisso que surge para as empresas signatárias do pacto Global com a adopção deste princípio. Além da obrigação de evitar o suborno, a extorsão e outras formas de corrupção, obriga a desenvolver políticas e programas anti-corrupção. Neste sentido, interessa destacar que para a implementação destas políticas e programas, a Oficina do Pacto Global promove a utilização de ferramentas, nesta matéria, disponibilizadas pela Transparência Internacional e pela Câmara Internacional de Comercio⁴. Em Portugal, os dados estão também lançados, pois a Rede Portuguesa Global Compact (RPGC), através da Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE); tem como objectivo a aplicação e difusão dos princípios do GC.

A tarefa não é fácil, pois a política do pacto Global⁵ pede às empresas participantes (de todas as dimensões e sectores) o compromisso de fazer dos seus dez Princípios parte das suas estratégias e operações do dia-a-dia. Assim como, o de divulgar anualmente os avanços realizados na implementação dos dez princípios às partes interessadas (por exemplo, investidores, consumidores, sociedade civil, governo, etc.). Diga-se, já agora, que desde 2008 foram retiradas 630 empresas da lista de participantes do Pacto Global por falta de comunicação sobre os progressos realizados durante três anos consecutivos.

Consolida-se, assim, neste Décimo Princípio, um “complemento em positivo” das outras iniciativas⁶, ou seja, convida as próprias empresas a actuar contra a corrupção, a ter uma atitude pró-activa na gestão deste risco, enquanto que, na regulamentação das convenções internacionais, recomenda-se aos Estados que sancionem como crime determinados comportamentos. A consagração deste Décimo Princípio veio, também, confirmar e revalidar os mecanismos da ética privada

³ Global Corruption Report 2009, *Corruption and the Private Sector*, p. xv, v.<http://www.transparency.org/publications/gcr>

⁴ V. <http://www.transparency.org/tools>; <http://www.iccwbo.org/policy/anticorruption/>

⁵ V. <http://www.unglobalcompact.org/>.

⁶ Pablo Garcia Mexia, *Nueva Revista de Política, Cultura y Arte*, n.º 96, noviembre-diciembre 2004.

empresarial, reforçando, por sua vez, a ética pública ao instar aos agentes privados a actuar contra as diversas formas de corrupção⁷.

Além do mais, o Decimo Princípio acaba por compreender o fenómeno numa perspectiva abrangente, isto é, incorpora uma noção muito ampla de corrupção. De facto, constitui um aspecto positivo a abstenção de atribuir à matéria qualquer definição do que se deve entender por corrupção, pois não se apresenta como tarefa fácil dar conta dos vários sentidos que foram já atribuídos à expressão. O conceito mais difundido de corrupção, acolhido entre outros por Transparência Internacional, é o de uso em proveito privado de um cargo ou função (pública). Não é, assim, de nenhum modo estranho, que neste âmbito, tenha prevalecido como um dado adquirido esta concepção, pois, de facto, a fórmula “incluindo a extorsão e o suborno” parece apontar para um amplo sentido de “uso indevido de posição para a obtenção de ganhos privados”.

No mundo dos factos, a escala e o alcance do suborno são inquietantes e dramáticos. Segundo dados do Relatório Global de 2009, duas de cada cinco empresas entrevistadas afirmam que os executivos foram solicitados a realizar pagamentos ao lidar com instituições públicas. E a metade estima que a corrupção aumenta os custos de projectos em, no mínimo, 10%. E uma em cada cinco empresas alega ter perdido negócios devido a pagamentos ilegais por parte de um concorrente. E mais de um terço percebe um aumento da corrupção⁸. Além de que, em concreto, o suborno (tradicional) de funcionários públicos para ganhar contratos públicos, e agilizar procedimentos é uma preocupação central e constante. Numa pesquisa realizada pela *Transparency International*, em 2008 no sector empresarial com mais de 2.700 executivos de 26 países, quase dois quintos informaram que no ano anterior lhes tinha sido exigido o pagamento de suborno durante contactos com uma série de instituições que oferecem serviços essenciais para o sector de negócios, como autoridades fiscais ou provedores de serviços básicos (*Bribe Payers Index*” Berlim: TI, 2008). De igual modo, noutra pesquisa com mais de 1.000 executivos, quase um quinto alegou ter perdido oportunidades de negócios devido ao pagamento de subornos por um concorrente, e mais de um terço tinha a impressão de que a corrupção estava a aumentar. Idêntica leitura retira-se, também, de outro instrumento importante da TI: o Índice de Percepção da Corrupção de 2010, de representação ou percepção da corrupção pelos cidadãos. O CPI 2010 revela que quase 75% dos 178 países incluídos no Índice obtiveram uma pontuação abaixo de cinco, numa escala de 0 (percepção de altos níveis de corrupção) a 10 (percepção de baixos níveis de corrupção), indicando a existência de um grave problema de corrupção. Verifica-se que a tabela é liderada pela Dinamarca, Nova Zelândia e Singapura, com idêntica pontuação (9,3), seguidos da Finlândia e Suécia (9,2), sendo os últimos lugares ocupados pela

⁷ Como aponta Pablo Garcia Mexia, *Nueva Revista de Política, Cultura y Arte*, n.º 96, noviembre-diciembre 2004.

⁸ Global Corruption Report 2009, *Corruption and the Private Sector*, p. xv, v.<http://www.transparency.org/publications/gcr>

Somália (1,1), Myanmar (1,4), Afeganistão (1,4) e Iraque (1,5) - quase sempre os países mais pobres, com governos instáveis ou envolvidos em conflitos. Portugal, com uma pontuação de 6 valores (em 10), encontra-se no 32.º lugar dos 178 avaliados. Subiu uma posição no ranking anual da corrupção. Contudo, esta análise é superficial, uma vez que, como refere Paulo Morais, esta posição corresponde ao 34º lugar do ranking, sendo que dois dos países melhor classificados, Santa Lúcia e São Vicente & Grenadine, não foram este ano avaliados⁹. Repare-se que em 2009, Portugal ocupou a 35.ª posição, com 5,8 valores¹⁰. A propósito deste enquadramento é interessante notar, com Paulo Morais, que *“uma vez que a avaliação do comportamento destes índices internacionais deve ser feito ao longo do tempo, notamos que a tendência de Portugal na última década vem sendo de depreciação. No início da década, em 2000, ocupava a 23.ª posição, com um ranking de 6.4.”*. Porém, considera que apesar de *“numa observação transversal ao longo dos últimos anos há [haver] pois uma queda de cerca de meio valor e uma perda de dez posições no ranking. A variação verificada este ano (uma posição no ranking e 0.2 no score) não é significativa, pelo que se pode concluir que Portugal se mantém estável na escala”*¹¹.

Ainda assim, a par dos referidos aspectos negativos há boas notícias. Predominam, apesar de tudo, os aspectos positivos. Sendo que o próprio Relatório Global de Corrupção de 2009 diz – como mensagem central - que *“após uma primeira onda de activismo contra a corrupção e actividades de responsabilidades social empresarial (SER), as empresas no mundo inteiro possuem, hoje, uma responsabilidade mais evidente, um interesse próprio mais profundo e um potencial maior para assumir um papel no combate à corrupção”*¹². Note-se que também no sumário executivo de 2009 (TI, p. xiv), em jeito de conclusão, se acaba por afirmar que apesar destas representações e de grandes escândalos de corrupção divulgados, houve um progresso e desenvolvimento real em direcção a uma maior integridade empresarial.

2. O Sector corporativo e as dinâmicas de corrupção

Como facilmente se compreende, convém reconhecer que o sector privado é um agente principal, porque além de quem solicita ou recebe um suborno, está quem realiza o pagamento da

⁹ Vice-presidente da TIAC, v. <http://www.transparencia.pt/imprensa/pr/indice-de-percepcao-da-corrupcao-2010/>. A Transparência e Integridade – Associação Cívica (TIAC), ponto de contacto nacional da *Transparency International* em Portugal, foi criada em Lisboa, no 17 Setembro de 2010, tendo como missão contribuir para o fortalecimento da cidadania e promoção da transparência, da integridade e da responsabilidade.

¹⁰ V. uma tabela com a posição de Portugal nos últimos 10 anos, <http://www.transparencia.pt/imprensa/pr/indice-de-percepcao-da-corrupcao-2010/>

¹¹ V. <http://www.transparencia.pt/imprensa/pr/indice-de-percepcao-da-corrupcao-2010/>

¹² Global Corruption Report 2009, *Corruption and the Private Sector*, p. xiv, v. <http://www.transparency.org/publications/gcr>

vantagem. O que significa que é no sector corporativo que está a base das práticas corruptas, e também, a base, a linha de frente, na luta contra a corrupção. Vale a pena salientar que o sector privado tem um papel importante, e cada vez maior, no avanço do bem-estar das sociedades, comunidades e dos indivíduos. Ora, o sector privado também pode falhar nessa tarefa, dado o potencial destrutivo e consequências negativas das práticas corruptas para o desenvolvimento económico e social (eliminação de desigualdades e da pobreza).

Como se sabe, a palavra corrupção não tem um significado unívoco. Todavia, a acepção mais corrente continua a ser a acolhida pela *Transparency International* que define corrupção como o “abuso de poder confiado para ganhos particulares”. O que para as empresas, isso representa mais do que a suposta necessidade de subornar funcionários públicos, isto é, vai além do conceito tradicional de corrupção. Consequentemente, embora na vida das empresas continue a ter grande relevo os pagamentos a funcionários e agentes políticos e públicos, uma parte significativa das práticas corruptas é localizada nas relações comerciais e relações internacionais. Novas formas de “realismo” de corrupção impõem-se, ameaçando um ambiente de negócios competitivo e sustentável. Assim, um amplo leque de práticas corruptas, que incluem corrupção no mercado e transacções transnacionais, vieram colocar em causa a tradicional visão redutora do fenómeno. Isto, através de evoluções normativas recentes com emergência de novas normas jurídicas consagradas neste domínio.

Contudo, o que é digno de nota e atenção é o facto de que em todas estas “realidades” de práticas corruptas as vantagens podem ser às empresas solicitadas, exigidas activamente (extorquidas) ou oferecidas pelas próprias empresas de forma proactiva. Porém, o discurso jurídico põe o foco na forma activa, isto é, na visão corruptora do terceiro (pessoa singular ou colectiva), como explicita o *nomen iuris* do ilícito: «Corrupção activa». O terceiro, a empresa, na verdade é figura central, mas também deve ser pensada diversamente, como personagem passiva (“vítima”) em vez de apenas salientar uma ideologia corruptora. Mencione-se, a este respeito, a diferente linguagem do art. 1.º (A *infracção por Corrupção de agentes públicos estrangeiros*) da Convenção sobre a luta contra a corrupção de agentes públicos estrangeiros nas transacções comerciais internacionais, OCDE, em que o termo “corrupção activa” não foi usado deliberadamente para evitar que um possível leitor, não especializado, entenda que o corruptor sempre toma a iniciativa e o receptor da vantagem meramente se comporta como um objecto ou vítima pacífica, alertando que em muitas situações a iniciativa activa parte do receptor da vantagem¹³.

Ainda outro facto merece ser sublinhado: os riscos de corrupção no sector corporativo vão além dos pagamentos indevidos (suborno), pois incluem, entre muitos outros, fraude empresarial,

¹³ V. Comentários à Convenção sobre a luta contra a Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transacções Comerciais Internacionais, Generalidades (1), <http://www.oecd.org>.

manipulação de contas e uso de informação privilegiada. O que exige, claramente, uma abordagem integrada da integridade.

Mas as dinâmicas de corrupção mais significativas na vida das empresas vêm dos riscos relativos às interações com fornecedores e clientes¹⁴. Quanto a esta dinâmica, é claro que a corrupção nas relações comerciais com clientes e fornecedores pode levar à forma clássica de pagamento indevidos a funcionários públicos, mas pode envolver também, por exemplo, na corrupção no sector privado, o suborno de agentes de compras para ganhar negócios em detrimento de outras empresas do sector. E até, num ambiente de mercado mais amplo, o abuso do poder confiado pode envolver o conluio de preços com concorrentes, lesando os mercados e os consumidores.

Uma breve palavra, ainda, para os terceiros, que estão entre as empresas e os clientes. De facto, estes constituem um dos problemas mais perigosos. Certo é que quando uma empresa se expande internacionalmente, os riscos de corrupção, à partida, nas relações com fornecedores, clientes e prestadores de serviços podem aumentar drasticamente. Mas, para além desses riscos, há este grave risco, pois, é recorrente que empresas transnacionais sem conhecimento do mercado local ou contactos de negócio, geralmente contratam representantes ou actores locais, que sem uma selecção cuidada poderão apelar para o pagamento indevido de vantagens a fim de atingir os resultados para os quais foram contratados. O que implica uma externalização da corrupção.

Ora, um bom plano ou programa de prevenção de riscos requer considerar que a corrupção pode penetrar em todos os aspectos das operações de negócios. O denominador comum de todos os actos corruptos é que eles lesam, pelo menos, uma das partes envolvidas na transacção, resultando, assim, favorecidos um fornecedor ou prestador de serviços de qualidade inferior, ou menos diligente na prestação de serviços, um funcionário menos qualificado, etc. A longo prazo, todavia, todos os participantes do mercado, e a sociedade como um todo, resultam afectados. É claro que o pagamento de suborno aumenta a incerteza e os custos dos negócios para todos. Ao mesmo tempo, não se deve ignorar que fomenta uma cultura e prática de desonestidade e decadência moral, que abre as portas para a prática de outros tipos de actos empresariais ilícitos. Mas, talvez o efeito mais grave seja que o suborno solapa os princípios empresariais fundamentais da concorrência leal e da selecção baseada no mérito, pré-requisitos para que os mercados produzam inovação, eficiência, aumento de produtividade e crescimento. Em definitivo, em essência, a corrupção nas relações comerciais, tanto dentro do âmbito privado como entre os sectores público e privado, apresenta uma ameaça fundamental para a confiança nas economias de mercado e para o seu funcionamento.

Na verdade, existe hoje um forte consenso entre os economistas de que o suborno comercial, isto é, a chamada corrupção no sector privado tem consequências negativas para o funcionamento dos

¹⁴ Embora, também seja significativa o potencial de corrupção na dinâmica de obtenção de financiamento, isto é, na obtenção de empréstimos bancários.

mercados e das economias. A corrupção no mercado impede a concorrência leal, os preços justos, provocando perda de oportunidades de negócio¹⁵.

Por outras palavras, constitui uma barreira à competitividade, um grave obstáculo ao desenvolvimento económico e social. Deste modo, veja-se que, actualmente, o combate já ultrapassou a simples obrigação moral, para se transformar num problema económico. Aliás, exemplo desta equação corrupção/economia é dado na afirmação da OCDE, na sua Convenção contra a Corrupção de funcionários públicos estrangeiros em transacções comerciais internacionais, de que “a corrupção deixou de ser um negócio como qualquer outro”. Assim, a “revolução de costumes” imposta, dadas as consequências negativas, não deve surpreender. Aliás, o argumento das empresas em combater a corrupção nunca foi mais forte, porque a corrupção, além de corroer o funcionamento do mercado, coloca em risco a própria reputação das empresas (outro activo importante).

Porém, o problema da corrupção (no sector privado e comércio internacional) não deve ser visto como um problema das grandes empresas. As pequenas e médias empresas (PMEs) são também vulneráveis à ameaça da corrupção. Por isso, o Relatório Global da Corrupção de 2009 encarrega-se de lembrar que “Ajudar as PMEs a resistir à corrupção é um componente essencial de qualquer iniciativa abrangente contra a corrupção e pode evitar que elas se tornem o elo mais fraco”. E, de facto, as empresas multinacionais apesar de enfrentarem riscos significativos de corrupção, estão excepcionalmente posicionadas para liderar (ajudar e apoiar) os mais pequenos a lidar com a corrupção.

3. A repercussão dos métodos de integridade

Pela enorme importância e interesse que a prevenção suscita em qualquer programa de combate à corrupção, como demonstra a própria Convenção das Nações Unidas ao dedicar o seu primeiro capítulo à prevenção, uma breve referência aos métodos de integridade não pode naturalmente ficar em claro nesta intervenção.

Assim, actualmente, o método mais promissor para o combate a corrupção nos negócios é preventivo: elevar a integridade corporativa para enfrentar os desafios que a corrupção coloca ao crescimento e desenvolvimento económico. É necessário ter presente a constatação que resulta do Relatório Global de Corrupção de TI de 2009, de que empresas com programas anticorrupção e normas éticas reduziram em até 50% a incidência de corrupção, e se tornaram menos passíveis de perder oportunidades de negócios, comparadas com empresas sem esses programas.

¹⁵ Neste sentido, a Câmara de Comércio Internacional refere: “O combate à corrupção no sector privado será um elemento primordial dos esforços em todo o mundo para criar um ambiente justo para todos os participantes do mercado, para promover a confiança dos sectores públicos e privado no Estado de Direito, e para reduzir os custos de operações transfronteiriças” Câmara de Comercio Internacional, 2006.

Neste contexto, a forma mais sustentável de lidar com os riscos de corrupção é o desenvolvimento de um sistema amplo de integridade empresarial.

Esta cultura de integridade envolve princípios comuns (valores e atitudes) e práticas comuns (normas ou padrões de actuação). Também, é importante incluir elementos de dissuasão (ensinar que a violação das normas acarreta a punição).

Assinalando a importância de cultivar um amplo sistema de integridade, cumpre lembrar que as tentativas de combater os riscos de corrupção no sector empresarial e fortalecer a integridade corporativa passam, no âmbito empresarial, pela existência de uma variedade de mecanismos ou remédios internos para travar a corrupção, desde códigos de conduta, mecanismos de organização corporativa, incluindo a protecção de pessoas que informam sobre actividades ilegais (mecanismos de denúncia), e até o papel crescente dos investidores no incentivo à integridade empresarial. Ao mesmo tempo, convém não esquecer que o envolvimento de outras instâncias (auditores, média, organizações de consumidores e outros observadores da sociedade civil) é vital para deter a corrupção no sector privado. Combinadas, todas estas instâncias e actores anticorrupção formam um amplo sistema de integridade empresarial, proporcionando uma rede de controlos que tornam a integridade empresarial mais sólida e sustentável.

Decididamente, como assinalou o Relatório Global, o desenvolvimento de sistemas de integridade empresarial plenamente eficientes não é apenas uma questão de enfrentar a corrupção empresarial, mas também um mecanismo importante para a estabilidade financeira e económica¹⁶.

Deve dizer-se que, no caso de empresas trans-nacionais, a cultura de integridade terá de ser uniforme e global, aplicada em todas as nações e não ceder às práticas locais, mesmo que, a curto prazo, possa significar a perda de negócios. Quanto às PME's, a prática revela que frequentemente a falta de recursos também é um grande desafio, pois a quantidade de pessoas, tempo e dinheiro necessários para criar programas de combate à corrupção será geralmente mais limitada do que em empresas de maior dimensão. Mais, se obter o *quantum* necessário para sobreviver já é uma pressão para muitas PME's, quanto mais afectar recursos para enfrentar a corrupção. Perante esta constatação, justifica-se, pois, o recurso a sistemas alternativos, às redes de apoio para que as PME's possam enfrentar a problemática da corrupção de forma coordenada. Neste sentido, não pode ser desprezada a assistência oferecida pela sociedade civil, concretamente a *Transparency International*, que desenvolveu recentemente uma ferramenta para ser usada pelas PME's, fornecendo orientações muitos

¹⁶ Global Corruption Report 2009, *Corruption and the Private Sector*, p. xxi, v.<http://www.transparency.org/publications/gcr>

claras e exemplos práticos sobre as questões envolvidas e os princípios empresariais para enfrentar as práticas corruptivas, isto é, para criar um programa efectivo de combate ao suborno¹⁷.

Parece-me, também, de utilidade recordar que o que se deverá procurar assegurar, como um incentivo para incorporar ou desenvolver práticas ou uma estratégia preventiva anticorrupção nos negócios, é a compreensão e consciencialização dos outros danos que a mesma causa, tais como a perda de reputação e possíveis condenações. De facto, uma boa reputação de integridade tende a ser cada vez mais importante para que as empresas se tornem atraentes para as instituições financeiras, e até nos processos selectivos para participar por exemplo nas cadeias de fornecimento de grandes empresas, a reputação, é um factor objecto de consideração. De enorme interesse, podem resultar a adopção de outras medidas incentivadoras, como por exemplo, a prática de benefícios, uma taxa de juros mais favorável por parte das entidades bancárias para empresas que tenham implementado planos de combate às práticas corruptivas, para motivar as PME's a investir nestas iniciativas.

Várias são as formas de minimizar riscos de corrupção. A mais digna de nota é, sem dúvida, a adopção de um Código de Ética. A Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, entre as medidas a adoptar para prevenir a corrupção, encara como fundamental, no seu art. 12.º, n.º 2, al. b), relativo ao sector privado, *“a promoção da elaboração de normas e procedimentos destinados a preservar a integridade das entidades privadas pertinentes, incluindo códigos de conduta para o correcto, digno e adequado desempenho das actividades económicas bem como para o exercício de todas as profissões pertinentes”*.

Assim, o Código de Ética constitui um instrumento fundamental no quadro da Responsabilidade Social enquanto sistema de transmissão de valores e compromissos da empresa a todos os participantes envolvidos.

O conteúdo, de facto, é muito variado. Os códigos variam desde algumas folhas até uma centena. O seu conteúdo apresenta também diferenças. Existem planos específicos, mas a maioria contém tópicos ligados às questões de conformidade com as leis aplicáveis, isto é, baseiam-se apenas na legislação anticorrupção em causa.

A base para que um código ou plano de prevenção de riscos seja eficiente é que aborde questões que as partes interessadas esperam que a empresa ou instituição responda e que oriente sobre dilemas enfrentados por administradores e/ou funcionários, isto é, deverá ser completo. Curiosamente, sobre a aceitação de presentes, algumas empresas incorporam limites quantitativos para presentes (oferecidos ou recebidos), ou orientações claras (nada de presentes acima de um valor simbólico); outras são menos específicas (*“na medida em que não comprometa ou “não viole a cultura local”*). Muitas vezes funciona apenas como mecanismo de mera conformidade com as obrigações legais. Uma

¹⁷ Disponível em vários idiomas in www.transparency.org/tools v. Business Principles for Countering Bribery - Small and Medium Enterprise (SME). (2.ª ed. 2009).

regra importante aqui seria adoptar padrões éticos superiores aos que exige a lei, por exemplo, nada de suborno, em nenhuma circunstância, em nenhum lugar.

O caso *Siemens* mostra a variedade e o tamanho das dificuldades a enfrentar para implementar os sistemas anti-corrupção. E fala, sobretudo, da inoperância na aplicação do Código de Conduta (que não faltava) e do sistema de integridade da empresa em particular. Embora, neste caso, não ficou claro, não foi apurado se os subornos praticados no estrangeiro foram resultado da política interna empresarial (um sistema de irresponsabilidade organizada de modo tácito) ou de concretas falhas na gestão.

Não basta, portanto, a adesão a pactos voluntários, pois não assegura um comportamento socialmente responsável por parte da empresa. Para dar vida ao código empresarial será fundamental a monitorização por meio de supervisão interna e externa.

Actualmente, muitas empresas possuem um Código de Ética para os negócios. Mas, curiosamente, o Relatório Global de 2009 divulgou que “quase 90% das 200 principais companhias do mundo inteiro que adoptaram códigos empresariais, menos da metade relata que o cumprimento à legislação é fiscalizado”. E mesmo, nas mais de 3.000 empresas que publicaram relatórios de responsabilidade social empresarial em 2007, menos de um terço foi verificado por uma auditoria independente¹⁸.

Por fim, deve fazer-se referência à importância de algumas iniciativas e instrumentos lançados no sector público administrativo e sector empresarial do Estado. Assim, a iniciativa promovida pelo Conselho da Prevenção da Corrupção, na sequência de um questionário realizado junto das entidades públicas, veio a revelar a existência de desconformidades ao nível da execução e acompanhamento de aquisições públicas e concessão de subsídios, através da Recomendação n.º 1, de 1 de Julho de 2009, lançada a todas entidades públicas de elaboração de um plano de prevenção e gestão de riscos de corrupção e infracções conexas¹⁹.

Mas, sem dúvida, mais importante do que ter um plano de gestão de riscos de corrupção, importa que cada entidade proceda realisticamente à respectiva implementação e acompanhamento e,

¹⁸ Global Corruption Report 2009, *Corruption and the Private Sector*, p. xix, v.<http://www.transparency.org/publications/gcr>

¹⁹ V. <http://www.cpc.tcontas.pt/>. Segundo dados recentes, já mais de 900 organismos públicos se associaram a esta boa prática, provenientes das mais variadas entidades da Administração Pública. Como tal categoria de práticas era desconhecida na administração portuguesa, o CPC elaborou e divulgou um Guião para auxiliar as entidades a elaborar os seus próprios Planos de Gestão de Riscos (identificando os riscos de ocorrência de actos de corrupção e similares, e, em complemento, definir as medidas tendentes à respectiva prevenção. O mesmo esforço foi também desenvolvido pela Associação Nacional de Municípios (ANMP) que divulgou um Guião ajustado à realidade autárquica.

em função dessa tarefa, proceder também às necessárias actualizações (correções) que venham porventura a justificar-se. O que se justifica, pela natureza dinâmica do instrumento. De igual modo, é importante evitar a implementação de um código limitado, “padronizado”, pois, é necessário o desenvolvimento de um plano ou código personalizado à situação particular da empresa ou instituição em causa, que reflecta a sua identidade, dilemas e estratégia. Predominam, apesar de tudo, a existência de planos desadequados, por terem adoptado uma espécie de modelo único, igual para instituições muito diferentes. De referir, também, que o CPC recomenda publicitar no *site* da respectiva entidade o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção²⁰.

Ora, tudo considerado, os planos de prevenção devem ser eficazes, por isso não podem, uma vez feitos, repousar no site das Instituições.

Como bem aponta Neville Cooper, fundador do *London’s Institute of Business Ethics*, apesar de um Código, um Plano poder ser um instrumento importante: “*Um código de ética não torna pessoas ou empresas éticas, assim como martelos e serras não produzem móveis. Em ambos casos, são ferramentas necessárias, mas que precisam de design e utilização inteligente*”²¹.

4. Alguns aspectos sobre o controlo legislativo (internacional e doméstico) sancionatório da corrupção

Por fim, mas não menos importante, cumpre apontar alguns aspectos da responsabilidade criminal dos diferentes instrumentos internacionais e nacionais de combate à corrupção.

Tendo em consideração, como pano de fundo, que o direito penal nunca será suficiente para a eliminação da corrupção, mas que a certeza da punição pode inibir a prática de tais condutas.

Durante muitos anos as nações (desenvolvidas e em desenvolvimento) possuíram legislações pouco abrangentes e muito diversas. Apenas na década de 90 instituições regionais e internacionais como a OCDE, a ONU, esforçaram-se por combater o problema da corrupção através de convenções destinadas a harmonizar as leis anticorrupção das diversas jurisdições nacionais. Um impulso notável veio também de outras instituições internacionais, como o Banco Mundial, preocupado com o alto índice de corrupção em programas de desenvolvimento, e de ONGs comprometidas com o combate à corrupção, como a *Transparency International*.

Como é sabido, actualmente existem cinco grandes convenções internacionais anticorrupção. Por ordem cronológica de entrada em vigor, são: A pioneira Convenção Inter-Americana Contra a Corrupção (CILC), adoptada pela Organização dos Estados Americanos em 1996, com entrada em vigor em 7 de Março de 1997, que constitui o primeiro tratado internacional que aborda o tema da

²⁰ V. Recomendação n.º 1/2010, de 7 de Abril, http://www.cpc.tcontas.pt/documentos/recomendacao_cpc_001_2010.pdf. Também, nas acções recomendadas ao sector privado, o Relatório Global de 2009 de TI insta à divulgação das suas actividades contra a corrupção.

²¹ Neville Cooper, *Developing a Code of Business Ethics* (Londres, Institute of Business Ethics, 1990).

corrupção e a primeira iniciativa jurídica regional do mundo em desenvolvimento²²; A Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transacções Comerciais Internacionais, adoptada pela OCDE em 21 de Novembro de 1997, Fevereiro de 1999²³; A Convenção Penal contra a Corrupção adoptada pelo Comité de Ministros do Conselho de Europa (COE) em 27 de Janeiro 1999, Julho de 2002; A Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção (UNCAC), ONU, assinada em 15 de Dezembro de 2003, Mérida, entrada em vigor em 14 de Dezembro de 2005²⁴, o tratado internacional universal de combate à corrupção; e A Convenção da União Africana sobre a Prevenção e Combate contra a Corrupção e Ofensas Relacionadas, adoptada pelos Chefes de Estado e de Governo da União Africana (AU) em Moçambique em 12 de Julho de 2003, e que entrou em vigor em 5 de Agosto de 2006.

Deve sublinhar-se que esta superabundância actual de instrumentos, de bases jurídicas para o combate da corrupção representa um grande avanço e constituem exemplo, paradigma da tendência legal contemporânea na matéria. Contudo, esta profusão (e até confusão) de iniciativas mostra também as dificuldades que o mundo e os países enfrentam nesta matéria. Por outro lado, deve lembrar-se que, de forma geral, os instrumentos jurídicos internacionais não têm eficácia directa no âmbito estatal, já que dependem da implementação de legislação interna para que as suas disposições sejam efectivamente aplicadas. No que toca a este combate, o Estado português, assumiu as obrigações internacionais constantes na Convenção contra a Corrupção das Nações Unidas de 2003²⁵, na Convenção de Direito Criminal contra a Corrupção do Conselho de Europa, de 1999²⁶, na Convenção contra a Corrupção da OCDE, de 1997²⁷, e na Convenção da União Europeia sobre o combate contra a corrupção envolvendo funcionários das Comunidades Europeias ou funcionários dos Estados membros da União Europeia, de 1997.

²² V. O texto da Convenção Interamericana Contra a Corrupção in www.oas.org. Esta convenção engloba um amplo elenco de práticas corruptas, incluindo desde a corrupção puramente doméstica até a corrupção internacional, embora, seja mais flexível quanto aos crimes de corrupção internacional e de enriquecimento ilícito. Quanto ao crime de enriquecimento ilícito, considerado também um acto de corrupção, dispõe no art. IX que os Estados-parte adoptarão as medidas necessárias para tipificar como delito na sua legislação o aumento do património de um funcionário público que exceda, de modo significativo, a sua renda legítima durante o exercício das suas funções e que não possa justificar razoavelmente, sem prejuízo de sua Constituição e dos princípios fundamentais do seu ordenamento jurídico”.

²³ Disponível em <http://www.oecd.org>. O que demonstra o reconhecimento, pelos países desenvolvidos, que a corrupção de funcionários públicos estrangeiros, a corrupção internacional – global - produz também efeitos adversos nos países fornecedores de pagamentos, comprometendo o desenvolvimento e o funcionamento das instituições ao distorcer a competição internacional livre e justa.

²⁴ Disponível em <http://www.un.org>.

²⁵ Aprovada pela resolução da AR n.º 47/2007, e ratificada pelo Decreto da Presidência da República n.º 97/2007.

²⁶ Aprovada pela resolução da AR n.º 68/2001, e ratificada pelo Decreto da Presidência da República n.º 56/2001.

²⁷ Aprovada pela resolução da AR n.º 32/2000, e ratificada pelo Decreto da Presidência da República n.º 19/2000.

Todas estas Convenções (excepto a da OCDE) ultrapassam os casos clássicos de corrupção, incluindo uma série de outras infracções conexas, como desvio de fundos públicos e privados, tráfico de influências, enriquecimento ilícito e abuso de poder. Deve notar-se, todavia, quanto ao âmbito de aplicação, que muitas delas incidem apenas sobre o sector público, não abordando a incidência da corrupção no sector privado. Já a Convenção de Direito Criminal contra a Corrupção do Conselho de Europa, a Convenção das Nações Unidas e a Convenção da União Africana dirigem-se também à corrupção no sector privado.

Note-se, assim, que por este caminho, é conferida uma especial relevância jurídica (personalidade jurídica internacional), às entidades de carácter corporativo privado e entidades transnacionais, na medida em que muitas das normas convencionais de Direito Internacional são a estas dirigidas.

Importante, a este propósito, é lembrar que, segundo dados do Relatório Global de 2009, em França, na Alemanha, no Reino Unido e nos Estados Unidos, todos os grandes investidores e exportadores estrangeiros e mais de 80% dos executivos fiscalizados admitiram “não estarem nada familiarizados” com uma das mais importantes bases jurídicas no comércio global, a Convenção da OCDE sobre o Combate ao Suborno de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transacções Comerciais Internacionais. E que, somente aproximadamente um terço das empresas dos sectores económicos com altos riscos de corrupção – ex. sector de construção e energia – mantinha programas de treino para que os executivos aprendessem a evitar as práticas corruptas²⁸. Ora, para o seu cumprimento caberá às distintas instâncias fornecer a informação adequada para a consciencialização das bases dos instrumentos.

Repare-se que, além do aluvião de instrumentos internacionais, no ordenamento português verifica-se, ao lado do regime constante do Código Penal, a existência de uma teia de diplomas avulsos que, além de constituir um obstáculo para os operadores jurídicos, dificulta o seu reconhecimento pelo público-alvo (funcionários, empresas e cidadãos) pelo que perdem visibilidade e potencial impacto para estimular o seu cumprimento. Aceitar, neste âmbito, uma presunção de conhecimento da lei equivaleria, hoje em dia, que se estabelecesse uma verdadeira ficção, tendo em conta a dispersão e abundância de legislação. Temos, ainda, o problema das PME's que, de um modo geral, pelo contexto complexo em que actuam, será difícil reconhecer ou compreender os limites exactos das práticas corruptivas, pelo que o combate terá que passar, inevitavelmente, pela tomada de consciência das boas práticas incorporadas nos códigos de conduta e pela informação sobre a legislação anticorrupção.

²⁸ Global Corruption Report 2009, *Corruption and the Private Sector*, p. xix, v.<http://www.transparency.org/publications/gcr>

Entre os vários aspectos da legislação internacional e nacional, neste contexto, interessará, em especial, lembrar que as empresas ou entidades corporativas, enquanto pessoas jurídicas, assim como os seus trabalhadores e administradores, podem ser legalmente responsabilizados por corrupção. De facto, uma das melhorias da legislação portuguesa (na senda proposta pelas convenções internacionais) com um impacto significativo é a ideia de responsabilização das pessoas jurídicas pela prática dos actos corruptos previstos nos arts. 372.º a 374.º CP (arts. 11.º e 90.º-A a 90.º-M do CP, através da Lei 59/2007). Rigorosas sanções contra empresas poderão constituir uma sanção tão eficiente como as sanções criminais contra indivíduos.

Uma questão de interesse, que cumpre realçar, ainda a propósito da possibilidade de uma empresa responder criminalmente por estes crimes, é relativo à (ampla) exclusão pelo art. 11.º, n.º 3, al. a) e b) do CP das pessoas colectivas públicas (entidades públicas empresariais e entidades concessionárias de serviços públicos). Contudo, anota a doutrina que essas entidades respondem criminalmente sempre que tenham agido sem as prerrogativas de poder público²⁹. Parece-me que essa é a decisão acertada, uma vez que a Convenção do Conselho de Europa excepciona apenas às “entidades públicas no exercício das prerrogativas de poderes públicos e das organizações internacionais públicas” (art. 1.º, al. d).

Em relação às sanções, numa referência sumária, os textos internacionais exigem sanções *efectivas, proporcionais e dissuasivas* para infracções de suborno, e exigem o confisco ou perda da vantagem do suborno ou de quaisquer ganhos dele provindos. A perda de vantagens é um tópico de alta relevância na agenda anti-corrupção. Repare-se que a Convenção das Nações Unidas dedica todo o Capítulo V à recuperação de activos. A este respeito, o legislador português, com a reforma operada pela Lei 32/2010, quis tomar posição e eliminar a restrição da perda das vantagens (directamente adquiridas) (art. 111.º, n.º 2 CP).

É claro que a ameaça das sanções e consequências das sanções pode ser útil, mas também é importante que as empresas cumpram a lei por outros motivos tão importantes quanto as sanções, tais como, reputação, credibilidade e valores, pois isso, motiva uma cultura empresarial de integridade. De facto, houve uma mudança de paradigma e hoje parte-se do entendimento (por inspiração da legislação americana) que as empresas podem estar sujeitas a sanções com multas elevadas, visto que as multas não podem representar um risco calculável de negócio. É de assinalar que no caso *Siemens*, a multinacional alemã foi condenada a pagar elevadíssimas multas. Contudo, o principal temor da empresa não radicava tanto nas multas quanto na ameaça de proibição de concorrer a licitações públicas. Note-se que, entre as sanções previstas no CP para as entidades colectivas, há que lembrar que podem ser aplicadas como penas acessórias, por exemplo, a interdição do exercício de actividade,

²⁹ Paulo Pinto de Albuquerque (2010, p. 94).

a proibição de celebrar certos contratos ou contratos com determinadas entidades, e a privação do direito a subsídios, subvenções e incentivos outorgados pelo Estado e demais pessoas colectivas públicas (arts. 90.º-A, 90.º-H, 90.º-I e 90.º -J). Atendendo ao conteúdo restrito da norma do 90.º-H do CP, a proibição não pode abranger todos os contratos nem pode abranger todas as entidades (apenas uma categoria de pessoas ou entidades).

Em relação aos diversos instrumentos internacionais, pode dizer-se que a Convenção da OCDE (Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos estrangeiros nas Transacções Comerciais Internacionais)³⁰ é a que teve maior incidência no sector empresarial, em primeiro lugar, porque desencadeou um processo de reavaliação dos códigos de ética empresariais. Em segundo lugar, porque estabeleceu regras essenciais na actuação das empresas privadas que lidam com funcionários públicos estrangeiros em negócios internacionais, estabelecendo como objectivo a criminalização da corrupção transnacional (“global”) pelos Estados-membros. Assim, este instrumento constitui, sem dúvida, uma conquista histórica na luta contra a corrupção além-fronteiras (“transfronteiriça”).

Para além da Convenção, a OCDE formulou também uma das primeiras iniciativas anti-corrupção, em 1976 (e posteriormente revisadas), as *Directrizes para Empresas Multinacionais*, que incluem um capítulo sobre boas práticas em matéria de corrupção, dedicando a secção VI às medidas contra a corrupção a adoptar pelas empresas multinacionais. Convém lembrar o seu valor como recomendações dirigidas pelos Governos às Multinacionais mas que não constituem um instrumento internacional dotado de força jurídica obrigatória. Trata-se apenas de um instrumento da categoria *soft law*. Ora, apesar de estar dirigidas às Empresas Multinacionais, como assinalam as próprias *Directrizes*, o seu objectivo não é introduzir diferenças de tratamento entre as empresas multinacionais e nacionais, pois incorporam práticas recomendáveis para todas elas. Esperando-se, em consequência, das empresas multinacionais e nacionais a mesma conduta. Neste enquadramento, de carácter voluntário, as empresas multinacionais podem ser denunciadas, no caso da sua transgressão, através do sistema monitorização da OCDE.

Refira-se que a OCDE possui uma estrutura institucional, grupos de trabalho, para assegurar a monitorização e o cumprimento desta Convenção³¹. Além disto, os objectivos desta Convenção são

³⁰ A OCDE também desenvolveu As *Directrizes*.

³¹ No relatório sobre a aplicação da convenção da OCDE para combater a corrupção de funcionários estrangeiros nas transacções comerciais internacionais, divulgado em Julho de 2010, mais da metade dos 36 integrantes receberam duras críticas. África do Sul, Áustria, Austrália, Brasil, Canadá, Chile, Eslováquia, Eslovénia, Estónia, Grécia, Hungria, Irlanda, Israel, México, Nova Zelândia, Polónia, Portugal, República Checa e Turquia, são os países referidos pela TI como não cumpridores das Convenções da OCDE. Em conjunto, representam 15 por cento das exportações mundiais. Lembrando, ainda, que um terço das exportações mundiais são feitas por países que não integram a organização (China, Rússia e Índia).

ainda reforçados pelas Recomendações da OCDE. Assim, a última *Recomendação* realizada em 26 de Novembro de 2009, justamente há um ano, dá passos concretos e significativos para o fortalecimento da Convenção, como a proibição de pagamentos de facilitação, tendo em conta o efeito corrosivo dos pagamentos de facilitação de pequeno porte, nomeadamente no desenvolvimento económico sustentável e para o Estado de Direito.

Apesar de todos os esforços adoptados, no âmbito da OCDE, que demonstram o reconhecimento pelos países desenvolvidos de que a corrupção de funcionários públicos estrangeiros produz efeitos adversos também nos países dos fornecedores de pagamentos ilícitos, é inegável que a crise económica coloca problemas na concorrência internacional pelo que pode gerar uma quebra das regras éticas assumidas.

O que interessa salientar é que a Convenção da OCDE trata exclusivamente da corrupção (“activa”) de funcionários públicos estrangeiros, isto é, *feita a* funcionários. Portanto, deixa de fora a corrupção “passiva” (*feita por* funcionários estrangeiro). Já, a Convenção Interamericana, do Conselho de Europa e a das Nações Unidas dirigem-se a atacar tanto a forma activa como a passiva. Portanto, para os fins da Convenção da OCDE, somente os agentes privados (pessoas singulares ou colectivas) são os sujeitos activos do crime.

Nos diversos países, assistiu-se, portanto, a um processo de penalização internacional de tais condutas ilícitas, que já produziu reflexo no ordenamento jurídico português (primeiro, no D-L 28/84, através da Lei 13/2001, e posteriormente através da Lei 20/2008). Em Portugal, tanto quanto se saiba, não houve, ainda, nenhuma condenação por estes crimes. Situação análoga parece ocorrer na generalidade dos países europeus.

Contudo, a própria Convenção da OCDE no seu art. 5.º acautela que as investigações criminais e procedimentos criminais “não serão influenciados por considerações de interesse económico nacional, pelos possíveis efeitos sobre as relações com um outro Estado ou a identidade das pessoas singulares ou colectivas em causa”.

No que diz respeito aos chamados pagamentos de facilitação, isto é, o pagamento de funcionários públicos para obtenção de serviços rotineiros que seriam parte de suas obrigações, é uma matéria controversa. Importa referir que a Convenção das Nações Unidas (UNCAC) não inclui uma distinção explícita. E que a própria Convenção da OCDE até há pouco, antes da Recomendação de 2009, não classificava como ilegais os pagamentos de facilitação (parágrafo 1, comentário n.º 9). Sucede que como o critério de distinção entre pagamentos facilitação (legais) e pagamentos ilegais era pouco claro e, portanto, altamente questionável, foi sugerida a sua eliminação. Repare-se que o facto de aceitar os pagamentos de facilitação legítimos teria um grande impacto, equivaleria a ter dois pesos e

duas medidas, tendo em conta a pouca limpidez da distinção e, por outro lado, que a integridade é altamente desincentivada. Assim, alega-se, que os numerosos pagamentos de facilitação – geralmente pequenos pagamentos facilitadores realizados pelas empresas “para fazer as coisas acontecerem” – são considerados prejudiciais, uma vez que se multiplicam ao longo do sistema e ajudam a alimentar burocracias e governos corruptos.

Importa, ainda, ter em conta que o fenómeno de corrupção no sector privado, a outra forma emergente de corrupção, tem recebido, em geral, uma atenção mais limitada dos textos internacionais, dos legisladores nacionais e da doutrina.

A nível internacional, como foi já referido, a Convenção sobre o Combate à Corrupção da Organização para a Coordenação e o Desenvolvimento económico (OCDE) é omissa, pois trata, apenas, do suborno de funcionários públicos estrangeiros. No que toca à Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, aborda a incidência da corrupção no sector privado mas somente requer que os países “considerem” a criminalização do suborno comercial (art. 21.º). Porém, a Convenção Penal contra a Corrupção do Conselho de Europa (1999) requer, de forma contundente, que os países proíbam o suborno no sector privado (v. arts. 7 e 8).

A nível dos distintos ordenamentos jurídicos nacionais, há grande diversidade na abordagem do suborno comercial (corrupção no sector privado). Assim, mesmo que um país não tenha uma lei específica sobre o suborno comercial como forma de corrupção, outras leis podem sancionar tais comportamentos. E tais leis podem abordar a regulação do fenómeno, partindo de pontos de vista diferentes, como por exemplo, do ponto de vista da violação das obrigações fiduciárias para com o proprietário da empresa, quebra de confiança para com o empregador, ou restrição da livre concorrência. Esta variedade de abordagens traz diferentes modelos de proibição, de sanções, e de paradigmas para enfrentar esta realidade. Ora, a existência de apenas proibições indirectas, além de provocar lacunas, poderá não produzir um efeito adequado de dissuasão (proporcional ao total dos danos causados pela corrupção). Pode apontar-se ainda, entre outros efeitos adversos, que a ausência de uma legislação uniforme impede uma tomada de consciência consistente por parte dos actores privados. Isto significa que se os actores privados são comumente proibidos de subornar clientes (funcionários) do sector público, as mesmas práticas no caso de clientes privados podem beneficiar de dificuldades de enquadramento legal e até serem consideradas legais, desde que não lesem os interesses das próprias empresas ou a concorrência.

Além, de que não há dúvida de que através dessas formas indirectas há mais dificuldades na obtenção de dados estatísticos sobre estes comportamentos corruptos. *Maxime*, quando esta possibilidade também conhece, porém, outros limites, pois, de facto, é difícil saber o *quantum* da corrupção no sector privado, sobretudo porque as empresas, frequentemente, são contrárias a

adoptarem publicamente medidas de perseguição contra o suborno comercial, temendo um possível impacto negativo sobre a sua reputação.

Mas, ainda assim, é possível encontrar outros dados, por exemplo, no Estudo sobre pagadores suborno (*Bribe Payers Survey*), 2008 da *Transparency International*, que entrevistou mais de 2.700 executivos de 26 países, onde se refere que um em cada quatro entrevistados indicou que a corrupção no sector privado prejudica a operação e o crescimento do seu negócio, o que faz dessa forma de corrupção um obstáculo mais amplamente relatado do que outras questões, como por exemplo, questões de infra-estrutura ou de funcionamento do sistema judiciário.

No que toca ao Direito português, a obrigação de criminalizar decorre da ratificação da Convenção do Conselho de Europa e da Decisão-Quadro 2003/568/JAI (que revogou a anterior Acção Comum 98/742/JAI sobre a matéria).

Esta matéria, o regime jurídico da corrupção no sector privado, apesar da sua história muito recente, foi já alvo de diversas alterações pelo legislador português. Assim, o legislador começou por introduzir significativamente, através da Lei 108/2001, a corrupção no sector privado e no comércio internacional no Decreto-Lei n.º 24/84, relativo as infracções contra a economia e contra a saúde pública). Mas, fazendo uso das reservas admissíveis, limitou a tipicidade do crime de corrupção privada, incorporando a exigência de causação de um resultado típico (“*a distorção da concorrência ou um prejuízo para terceiros*). Porém, com esta fórmula técnico-legislativa, consagrando um crime dano e resultado, o legislador esvaziava o conteúdo prático deste tipo de crime, atribuindo-lhe apenas uma função simbólica.

A Lei 20/2008, caducadas as reservas apostas à Convenção do Conselho de Europa, levou a cabo algumas alterações de natureza material da redacção originária, razoáveis e justificadas. Correcto foi o alargamento do âmbito de punibilidade, através da transformação em crimes de perigo abstracto, uma vez que, tais condutas já não exigem distorção da concorrência nem prejuízo patrimonial efectivo para terceiro, e, portanto, apenas é necessário que a realização da conduta (solicitar ou aceitar/dar ou prometer) vise a prática de “*um qualquer acto ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais*” (arts. 8.º, n.º 1, art. 9.º, n.º 1 Lei 20/08). Também parece correcta a qualificação (agravação) do crime, através de uma fórmula de perigo abstracto-concreto, quando a conduta “*for idónea a causar uma distorção da concorrência ou um prejuízo patrimonial para terceiros*” (arts. 8.º, n.º 2, art. 9.º, n.º 2 Lei 20/08).

No que toca ao bem jurídico protegido, não obstante ter em vista a prática de “actos ou omissões que constituam uma violação dos seus deveres funcionais”, parece-me que é no horizonte da qualificação de crime de perigo abstracto-concreto que se refracta o bem jurídico protegido. Assim, pode-se assegurar que o crime de corrupção no sector privado visa defender dois bens jurídicos, com

carácter disjuntivo, a concorrência leal e o património de terceiro³². O texto da norma não deixa espaço para dúvidas. E isso era tanto mais verdade na legislação anterior quando o legislador, optando por inserir os crimes em apreço no D-L 24/84, não duvida da sua natureza económico-patrimonial³³.

Outro aspecto interessante da formulação da Lei 20/2008, é que se definiu, se tipificou de forma bastante abrangente o crime de corrupção privada, isto é, sem definir o âmbito de aplicação, de actuação. Repare-se que os textos internacionais incorporam restrições na descrição do tipo incriminador. Assim, a Convenção do Conselho de Europa caracteriza a conduta “no âmbito de uma actividade comercial”, a Decisão- Quadro impõe que tenha lugar “no exercício de actividades profissionais”, e a Convenção das Nações Unidas que tenha lugar “no decurso de actividades económicas, financeiras ou comerciais”. Problema delicado será o da compreensão destas referidas ou omissas expressões.

5. Considerações finais

A partir daqui, é, de facto, possível considerar que a integração do Décimo Princípio do Pacto Global na agenda da RSE enviou um sinal forte a todo o mundo da responsabilidade das empresas nos desafios para minimizar a corrupção. Não tendo ignorado isto, as empresas têm intensificado esforços para a sensibilização e implementação do mesmo. De igual modo, as instâncias internacionais e nacionais também conseguiram avanços importantes. Mas, parece claro que as melhores regras ou instrumentos são inúteis se não forem aplicadas. Mas tanto quanto pudemos apurar, a implementação do Décimo Princípio constitui um dos desafios de mais difícil implementação. Ilustrativo, mostrando a falta de consciência e de sensibilidade para este desafio é a publicidade requintada e continuada (2009-2011) de uma conhecida multinacional sobre um café de “corpo e alma” – Nespresso. Mal se compreendendo a actuação de um actor charmoso a mostrar que não resiste à tentação divina da corrupção. Insinuando ainda ...um Alto poder divino corrupto. Mas, em contrapartida, repare-se que a mesma empresa, por outro lado, noutro anúncio complementar da saga publicitária, preocupa-se em deixar claro que, isso sim, as questões ambientais foram integradas (consciencializadas) na política da empresa através da reciclagem 100 % das cápsulas de alumínio.

Daí que a luta contra a corrupção é um processo contínuo que precisa de dedicação e de apoio transversal, isto é, deve envolver um conjunto de intervenientes (governantes, empresas, cidadãos, meios de comunicação, etc.). Isto significa, entre outras coisas, que há, de facto, que realizar esforços para promover uma efectiva “parceria pública privada” nas questões do combate à corrupção.

³² Também assim, Paulo Pinto de Albuquerque (2010, p. 988).

³³ Porém, Carlos de Almeida (2010) comenta, citando doutrina espanhola, que no tipo base descrito no n.º 1 visa tutelar apenas a confiança e lealdade nas relações de trabalho (embora direccionada aos interesses patrimoniais do outro contraente), e que no tipo qualificado do n.º 2, a esse bem jurídico acresce a lealdade da concorrência e o património.

Há, desde logo, um longo caminho a percorrer. E o caminho faz-se caminhando.

Índice

PAINEL I - A responsabilidade social das empresas

<i>A Bolsa de Valores Sociais enquanto agente de renovação da Economia Social</i>	
Deolinda Aparício Meira	11
<i>A função social da empresa e a competitividade empresarial no Direito brasileiro</i>	
Rafael Pellenz Scandolara	27

PAINEL II - Boas práticas de contabilidade social

<i>A informação financeira, a profissão de TOC e as boas práticas em Contabilidade</i>	
Ezequiel Fernandes	40

PAINEL III - Boas práticas ambientais e relações com a comunidade

<i>Responsabilidade Social corporativa de entidades desportivas: estudo das práticas e ações sociais no mercado brasileiro e espanhol</i>	
André de Paula Rêgo Graciano Luz; Valentín Molina Moreno; Geraldo Ricardo Hruschka Campestrini; André Dias de Almeida Boer	64

PAINEL IV - Boas práticas de recursos humanos

<i>International framework agreements e responsabilidade social das empresas</i>	
Ana Lambelho	83
<i>Práticas de Assédio Moral em Empresas Portuguesas</i>	
Nuno Queiroz de Andrade e Telmo Mourinho Baptista	109

PAINEL V - Boas práticas em termos de políticas públicas

<i>Responsabilidade social das organizações numa época de downsizing - Responsabilidade social no apoio ao emprego</i>	
José António Oliveira e Sónia Emília Chaves	123

PAINEL VI - Ética Empresarial

<i>A Corrupção e a Responsabilidade Social Empresarial</i>	
Elena Burgoa	138