





Introduzindo Responsabilidade Corporativa: responsabilidade ou corporativa?

AGUINALDO GONÇALVES ¹

RESUMO

No quadro mais geral da economia e política prevalentes no mundo ocidental contemporâneo, caracterizado pelo aumento do poder transnacional das organizações privadas e pelo enxugamento da presença do Estado no cotidiano da vida das pessoas e dos grupos sociais, reconstroem-se elementos do conjunto de concepções e práticas que constituem a Responsabilidade Corporativa, identificada como síntese entre os interesses do lucro e da produtividade com as necessidades sociais das populações. Por um lado, recorda-se, ela defende causas amplas reconhecidamente nobres, como o desenvolvimento sustentável e os ativos intangíveis, passando por programas intramuros de extração funcionalista, modelagem Comportamentalista e Educação em Saúde e atinge medidas como recepção a novos funcionários e instalação de ambientes culturais. Focam-se, a seguir, os riscos que sua adoção desencadeia, como o enfraquecimento da ação política organizada e o esvaziamento da atração sindical. Em segmento subsequente, recuperam-se aspectos essenciais e atu-

¹ Médico do Trabalho, Professor Titular de Saúde Coletiva e Atividade Física, FEF/Unicamp.



ais em nosso meio acerca do instrumento básico de sua avaliação, o conhecido balanço social, recurso sobre o qual operam-se indicadores destinados à mensuração do alcance operacional de suas diretrizes e aplicações, para, por fim, tematizar-se a questão da formação de seus quadros executivos com destaque à menção de experiência da Unicamp a respeito.

CONQUISTAS E ARMADILHAS

As Condições de Vida no Mundo do Trabalho vêm se constituindo em prioridade das agendas da Organização das Nações Unidas (ONU) desde há bons anos. Paradigmaticamente, na Conferência Internacional sobre Promoção da Saúde em Jacarta, em 1997, reconheceu-se a responsabilidade social do setor privado da economia como a primeira das necessidades consideradas, associando-a às recomendações de aumento de investimentos e parcerias entre os diferentes setores da sociedade (Who, 1997).

Trata-se de componente da ideologia que tem levado ao “enxugamento” do Estado, o que fez crescer e se expandir gradualmente a convicção e implementação de amplos setores empresariais direcionados a gestões que avançam na direção de indicadores de desenvolvimento sustentável e de lucratividade proativa, visando tornar as organizações atradoras de mais qualidade, consumo e talentos. Basicamente, são ações que, por agregar valor, participam da construção da imagem pública da empresa, sobretudo através de procedimentos de Educação em Saúde e Modelagem Comportamental, como: programas de alfabetização e capacitação e de intensificações vacinais; apoio à criação e manutenção de ONGs; promoção de encontros setoriais periódicos; captação de recursos e fundos e instalações de ambientes culturais; entre outros (Vassalo, 2000).

Este conjunto constitui o que vem sendo identificado como Responsabilidade Corporativa (R.C.), chamado por alguns, igualmente, de Ética Corporativa, por outros de Responsabilidade Social e reconhecido ainda como Cidadania Corporativa (Gonçalves e Vicentin, 2004).

Procedendo à breve revisão da evolução de concepções e práticas a respeito, Karkotli e Aragão (2004), situam o surgimento dos primeiros debates envolvendo questões éticas nos negócios na década de 60, especialmente nos países de língua alemã. Abrangeu, a seguir, amplo processo que atingiu toda a Europa e Estados Unidos em poucos anos, e chegou ao Brasil, reconhecidamente, caracterizando-se por dois equívocos, no mínimo, reducionistas: por levar, por um lado, ao entendimento de que consiste de qualquer decisão organizacional em favor de fatos sociais não diretamente relacionados às expectativas empresariais clássicas de retorno imediato; por outro, à conotação utilitarista de agrado e aceitação da marca e respectivos produtos por consumidores, cada vez mais, melhor informados acerca de seus direitos e prerrogativas.

Nesse sentido, o Quadro 1 apresenta um elenco, podemos dizer, não reduzido, do que Paoli (2002), categoriza como enredamentos da cidadania pela R.C. Nota-se aí, de fato, que os riscos não são desprezíveis e, pior ainda, não frequentemente explicitados. No âmbito interno da organização, acrescentam-se, amiúde são identificadas como ações de R.C. movimentos do tipo de trabalho voluntário em creches e escolas da vizinhança e recepção calorosa a novos empregados. Neste caso, seriam tentativas de neutralizar o clima competitivo das jornadas de trabalho, cansativas e desgastantes? Algo como um anestésico para que se consiga manter avante a vida que se vive intramuros à empresa?

“Além disso”, lembra Wood Jr., 2005, “quando as empresas adotam princípios de responsabilidade, elas tendem a induzir padrões globais para práticas de trabalho e controle ambiental: em um mundo heterogêneo, tais padrões acabam prejudicando os países mais pobres, que enfrentam dificuldades para adotá-los”.

A propósito, menciona Torres (2004), o sedutor “glamour” da proposta de R.C., segundo a forma pela qual vem habitualmente apresentada no mundo empresarial, a impedir, desde pronto, que alguém se manifeste contrariamente à responsabilidade, quanto mais corporativa! O autor enfatiza mesmo que a corporação é um segmento importante

da sociedade para ser simplesmente ignorado ou antagonizado: a luta é exatamente alinhar esse discurso com quotidianidades que lhe sejam coerentes, para além da possível filantropia.

ALGUNS DADOS, INDICADORES E NORMALIZAÇÕES

A indicação acima é plenamente aceitável, ainda mais se considerarmos algumas informações quantitativas contemporâneas disponíveis. Cohien (2003), mostra que, em dez anos (1992 a 2002), nos Estados Unidos, o *Business for Social Responsibility* cresceu de 50 empresas afiliadas para 1400; a *Ethics Officer Association*, de 12 para 890; e, no *Conference Board*, o percentual de empresas norte-americanas disseminando seus padrões éticos próprios elevou-se de 21 para 78! No Brasil, o respectivo consentâneo, o Instituto Ethos, agigantou-se de 11 para 780 grupos empresariais (que correspondem a 30% do PIB do país).

Essa é uma organização, de fato, mantida por empresários, que atua no Brasil desde 1998, com a finalidade institucional de promover a gestão empresarial na direção da R.C. Sua contribuição técnica destacada, operada associadamente com outros organismos da sociedade civil, tem consistido em contribuir diretamente para a prática de elaborar, difundir, e aplicar indicadores que permitam quantificar as respectivas ações.

Este escopo, originalmente, foi buscado recorrendo-se ao chamado Balanço Social, instrumento para diagnóstico, acompanhamento e comparação anuais, onde se explicitam informações estratégicas para a proposta, como volume de recursos destinados a setores como fomento de arte e cultura, retaguarda educacional, patrocínio ao esporte e lazer, apoio ao trabalho de pessoas portadoras de deficiências e necessidades especiais e suporte à ação de minorias étnicas e sociais. Mais recentemente seu esforço tem sido canalizado em seus próprios termos (Grajew, 2004), refletindo, ao que parece, uma tendência maior da área para articular tal recurso com os princípios do Pacto Global, programa da ONU dirigido desde

1999 à comunidade empresarial internacional para compromisso nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho e meio ambiente, tratando de questões como erradicação da fome e pobreza, universalização do ensino fundamental e promoção da igualdade entre os sexos e autonomia da mulher.

Reconhece-se tais mobilizações de diferentes segmentos da sociedade civil organizada como elementos protagonistas indispensáveis na abrangência desejada do processo. Ao mesmo tempo, ademais, já vão se acumulando experiências e instrumentos oficiais igualmente eliciados nessa direção. Assim é que alguns estados e municípios brasileiros têm desenvolvido legislações que tornam o balanço social obrigatório para empresas cujos perfis são definidos no interior das mesmas.

Nessa direção também, registra-se a recente existência (desde 30 de dezembro de 2004) de uma norma brasileira específica de responsabilidade social, elaborada pela Associação Brasileira de Normas Técnicas, a ABNT, NBR 16001, que contém coordenadas básicas para a questão e avança balizamentos para respectivas práticas, como as relativos a metas, programas, recursos humanos, tecnológicos, infra-estruturais e financeiros. O diálogo a respeito, iniciado através de ampla consulta prévia à respectiva edição, se mantém ativo através de possibilidades multimídia, inclusive por acesso direto à *web* (Mello, 2005).

OS QUADROS EXECUTORES

Ora, uma vez que se opte por adotar os padrões referidos de R.C., é necessário contar com profissionais especializados para sua execução. Na realidade, a demanda por tais quadros já se faz sentir até antes da fase de decisão, quando ainda se está no convencimento dos dirigentes. Para isso, já há um curso regular de especialização, atualmente para além da terceira edição, no interior de, pelo menos, uma universidade pública federal. Compõe-se de cinco módulos específicos, destacando-se os referentes ao investimento no “*stakeholder approach*” e o do relacionamento com o Terceiro

Setor e os respectivos indicadores de avaliação de desempenho (IBASE,2003).

É preciso mais que isso, no entanto. Na caixa de ferramentas que se exige hoje do executivo médio que procura emprego ou luta para mantê-lo, está a habilidade de conciliar o real das decisões e procedimentos dos colarinhos brancos com a imagem pública da empresa em favor do meio ambiente e/ou da inclusão social. Não se esqueça também que se necessita de pessoas que saibam produzir projetos, relatórios e informes sobre licenciamento e certificações sociais!

A expectativa positiva que se constrói diante desta nova conjuntura do desenvolvimento de recursos humanos para a produção é o fortalecimento gradual do constrangimento gerado pela aparente ambigüidade de corporações, que claramente expressam sua atuação em programas de R.C. ao mesmo tempo em que incentivam, adotam ou admitem iniciativas como a prática do “caixa dois” ou outras, igualmente reconhecidas como anti-éticas ou não responsáveis.

Experiência interessante nesse aspecto de formação de competência profissional com conteúdos de R.C., temos desenvolvido nos cursos de especialização relacionados à Qualidade de Vida, que mantemos na Unicamp (Corrêa e Gonçalves, 2004). São freqüentados por gestores de serviços de saúde, administradores de serviços públicos de nível federal, estadual e municipal, médicos, enfermeiros, professores de Educação Física, nutricionistas e fisioterapeutas, entre outros que aí vão aprender a temática no contexto de temáticas convergentes, como Economia Solidária, Promoção à Saúde, Populações com Necessidades Especiais, Esporte e Adaptação, Trabalho e Sociedade, Jogos Cooperativos, Sofrimento Institucional, Medicina do Trabalho e Saúde Coletiva. Editados sob duas forma seqüenciais e complementares – Atividade Física e Qualidade de Vida e a segunda, Gestão de Qualidade de Vida na Empresa – já constam com dez turmas oferecidas e oito concluídas, num total superior a 250 egressos concludentes.

Quadro 1: Possíveis enredamentos da cidadania pela Responsabilidade Corporativa, a partir de Paoli, (2002)

- ***Expressão de poder*** da empresa sobre a comunidade em que atua.
 - ***Investimento em filantropia*** como um ***diferencial de competitividade***.
 - ***Nicho de mercado*** para empresas mediadoras.
 - ***Fator de desenvolvimento global da empresa***, através de grupos de produção de textos, de desenvolvimento, de RH, etc.
 - ***Dificuldades metodológicas para medida de impacto*** pela ausência de controle social das atividades desenvolvidas.
 - ***Substituição da ação cidadã do Estado*** pela gestão eficaz de recursos sociais.
 - ***Formação da consciência neo-liberal da população***.
 - ***Reforço do corporativismo empresarial***.
 - ***Contraposição à ação dos sindicatos*** e centrais sindicais
-

REFERÊNCIAS

COHIEN, David, 2003. Os dilemas da ética. *Exame* 792:35-43

CORRÊA, Carlos R S e GONÇALVES, Aguinaldo, 2004. Saúde Coletiva, Atividade Física e Qualidade de Vida. In: GONÇALVES, A. *Conhecendo e Discutindo Saúde Coletiva e Atividade Física*. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, p. 3-15.

GRAJEW, Oded, 2004. *O Compromisso das Empresas com as Metas do Milênio*. São Paulo: Instituto Ethos, p. 03.

GONÇALVES, Aguinaldo e VICENTIN, Ana PM, 2004. Promovendo e exercendo Economia Solidária através da Saúde e do Esporte: a experiência da Unicamp. In: *Anais do II Encontro Internacional de Economia Solidária*. São Paulo: Universidade de São Paulo, p. 106.



IBASE (Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas), 2003. *Responsabilidade Social Corporativa: Perspectivas, Desafios e Controvérsias*. Disponível em www.ibase.org.br . Acessado em 17.09.2003.

KARKOTLI, Gilson e ARAGÃO, Sueli D, 2004. *Responsabilidade Social: uma contribuição à gestão transformadora das organizações*. Petrópolis: Vozes, p. 31-38.

MELLO, Paulo M. Empresa Cidadã. *Lista Balanço Social – Ibase 5 (8)*. Disponível em <http://listas.rits.org.br>. Acessado em 28 02 2005.

PAOLI, Maria C, 2002. Empresas e responsabilidade social: os enredamentos da cidadania no Brasil. In: Santos, Boaventura S. – *Democratizar a democracia*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, p 373-418.

TORRES, Ciro, 2004. Responsabilidade Social Empresarial e a Red Puentes. In: *Seminário Internacional sobre Responsabilidade Social sob a Ótica das Organizações da Sociedade*. São Paulo, Instituto de Defesa do Consumidor, 05 de outubro.



VASSALO, Claudia, 2000. Um novo modelo de negócios. *Guia de Boa Cidadania Corporativa*, Exame 728.p.9-20.

WHO, 1997. Declaração de Yakarta. In: BUSS, P.M. (ed.) 1998. *Promoção da Saúde e Saúde Pública*. Rio de Janeiro: ENSP, 178 p. (mimeo).

WOOD JR., Thomaz, 2005. Gestão – Vitória de Pirro. *Carta Capital* 11(328): 35.