

JERÔNIMO V. L. MENDES

EMPRESA SATÉLITE SOCIAL

Monografia apresentada ao Departamento de Contabilidade do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná, como requisito para obtenção do título de Especialista no Curso de Pós-Graduação em Gestão de Negócios 2003.

Orientador: Prof.: Vicente Pacheco, MSc

**CURITIBA
2004**

RESUMO

MENDES, Jerônimo V. L. EMPRESA SATÉLITE SOCIAL. Essa monografia tem como objetivo mostrar a correlação existente entre a empresa e a sociedade. A influência das pessoas na vida da empresa, com destaque aos cuidados dispensados para se fazer nascer uma empresa, cujo resultado esperado, via de regra, centra-se sempre no aspecto econômico. A pouca importância dada às pessoas, na maioria das vezes, consideradas apenas como insumos necessários para que o processo complexo da empresa funcione. Cada indivíduo tem características próprias e singulares em relação aos demais, e, essas diferenças manifestadas por ele nos vários grupos sociais em que participa, são trazidas para dentro do grupo social empresas. A morte prematura das empresas causa grandes transtornos para as pessoas, gerando instabilidade financeira e emocional, porque não é apenas o indivíduo afetado pela perda do emprego, quer por demissão, quer pelo encerramento da empresa, mas todos aqueles que são seus dependentes, implicando na satisfação das necessidades fisiológicas, na suspensão de cursos de formação, no caso dos filhos, etc... A falta de habilidade gerencial é fator significativo, comprovado estatisticamente, na contribuição para o insucesso do empreendimento e conseqüentemente para o stress social. Esse escopo concede à empresa um perfil reflexo da sociedade em que atua, fato este que denominamos de satélite social. Novos rumos precisam ser buscados, com a finalidade de dar às empresas maior longevidade e fazer que seja incluída a função social no rol de metas voltadas para o resultado. Espera-se que o empresário contemporâneo perceba a necessidade, e pratique ações voltadas para o bem estar das suas equipes de funcionários, com o mesmo empenho que persegue os resultados econômicos. A harmonia alcançada pelo engajamento das pessoas nos objetivos da empresa, mediante o comprometimento pelo atendimento de suas necessidades sociais, pode constituir-se na base para suportar a longevidade da empresa, significando novos horizontes para o crescimento das relações sociais.

Palavras-chave: empresa, satélite social, longevidade, habilidade gerencial, função social.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
PROBLEMAS.....	5
HIPÓTESES	6
JUSTIFICATIVA	7
OBJETIVOS GERAIS.....	8
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
CAPÍTULO 1 – DEFINIÇÕES E CONCEITOS.....	9
FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA OU FILOSÓFICA.....	10
ENTIDADE COSMOPOLITA.....	11
CAPITULO 2 – A RESTRITA ABRAGÊNCIA DAS LEIS COMERCIAIS	18
CAPÍTULO 3 – A DIMENSÃO HUMANA NA EMPRESA.....	22
CAPÍTULO 4 – NOVOS RUMOS	24
DANDO VIDA À EMPRESA	26
CONCLUSÃO.....	27
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65

ÍNDICE DE QUADROS E ILUSTRAÇÕES

<i>Ilustração 1 – A hierarquia de necessidades de MASLOW.....</i>	<i>12</i>
<i>Ilustração 2- A necessidade de segurança quando é dominante na estrutura de necessidades.....</i>	<i>13</i>
<i>Ilustração 3 – A necessidade social, quando é dominante na estrutura de necessidade.....</i>	<i>13</i>
<i>Ilustração 4 - Necessidade de estima, quando é dominante na estrutura de necessidade.</i>	<i>14</i>
<i>Ilustração 5 – As necessidades de auto-realização, quando dominantes na estrutura de necessidades.</i>	<i>14</i>
<i>Ilustração 6 - Combinação de necessidades, quando as necessidades fisiológicas e de segurança têm grande força.</i>	<i>15</i>
<i>Ilustração 7 – Combinação de necessidades quando as necessidades sociais têm muita força e as necessidades fisiológicas e de auto-realização são menos importantes.</i>	<i>16</i>
<i>Ilustração 8 – Combinação de necessidades quando as necessidades de estima e auto-realização têm grande força.</i>	<i>16</i>

INTRODUÇÃO

O objetivo desta monografia é evidenciar aspectos que correlacionados permitem visualizar a empresa como um Satélite Social, onde na execução laborial se manifestam os desempenhos técnicos administrativos rotineiros, juntamente com vibrações e variações do comportamento daqueles que dão vida ao empreendimento.

Em outras palavras, é demonstrar que a empresa no exercício de suas atividades, interna e externamente, reflete o comportamento social, e pratica o que eticamente é aceito pela sociedade onde está instalada ou atua, e também o seu quadro de funcionários reflete uma outra faceta dessa sociedade, que é a sua composição étnica.

Caracterizar o despreparo do empresário para gerir seu empreendimento incluindo o enfoque social, assumindo um papel que ao longo do tempo espera-se que os governos dêem solução. Na verdade a responsabilidade em promover o equilíbrio social tem que ser do empresário, uma vez que ele precisa dessa sociedade para seu negócio se realizar.

Enfatizar a necessidade de reformulação da postura das entidades responsáveis pelo registro permissivo para novos empreendimentos, onde meios que produzam maior consciência social ao empresário precisam ser implementados, com o cuidado de não inibir a livre iniciativa.

Por ultimo, destacar a necessidade fundamental de maior ação por parte do empresário, no sentido de incorporar no planejamento empresarial a função de planejamento social, assumindo por inteiro a missão de construir uma sociedade mais justa e mais fraterna, contribuindo para estabilidade social. Ao governo reserva-se o papel de incentivador e facilitador para o surgimento de novos pólos regionais com adequado equilíbrio dos benefícios sociais.

PROBLEMAS

1. Por que poucas são as empresas que conseguem uma longevidade, mesmo quando as situações mercadológicas são favoráveis?

2. Por que a empresa tida como base de realização do indivíduo pode se tornar um caminho de dificuldades e impedimentos?
3. Quais as principais causas impeditivas da harmonização relacional, e a conseqüente longevidade da empresa?

HIPÓTESES

1. A obstinação pelo lucro ou resultado, ignora os elementos que dão realidade e tornam a empresa viva;
2. A visão superficial das dimensões mercadológicas e da tecnologia envolvida na configuração da empresa, por parte de seus administradores, redundam em lentidão e até na impossibilidade de atingir as metas previstas, consubstanciando decisões de reformulação ou paralisação do negócio, afetando a vida social de todos os indivíduos vinculados;
3. Os estágios culturais das equipes diretivas e funcionais de uma empresa influenciam os níveis de conflitos que não adequadamente administrados podem levar ao encerramento do empreendimento;
4. A diferenciação nos níveis de satisfação das necessidades pessoais do grupo formador da empresa e dos membros de suas equipes de funcionários é uma dimensão importante a ser analisada, pois poderá ser motivo para o sucesso ou estagnação e a conseqüente paralisação da sociedade;

5. A empresa é movida por pessoas e estas se conduzem para satisfazer seus desejos de alcançar a realização pessoal;
6. O planejamento voltado para os aspectos econômicos não considera a essência que move a empresa – pessoas.

JUSTIFICATIVA

A empresa, independente de sua forma jurídica de se constituir, é antes de tudo, em sua dimensão social, de um lado a representação dos desejos e decisão de pessoas que unem recursos financeiros com o objetivo de realizar um negócio, e de outro lado, suporte para o crescimento técnico e interpessoal da maior parte de homens e mulheres.

No que diz respeito a sua dimensão organizacional, a empresa desfruta de uma liberalidade legislativa, na maioria das situações, quanto os limites para aporte de capital, comprovação de capacidade técnica de seus proprietários e ou administradores e em especial quanto a sua viabilidade econômica e financeira.

Aprovada sua constituição pela obtenção do alvará de funcionamento, passa ser mais um local, onde profissionais qualificados e pessoas sem qualificação vão se colocar, buscando oportunidade de crescimento profissional e realização pessoal.

A empresa é o caminho a ser percorrido pelo individuo, profissional ou não, para alcançar seus objetivos de crescimento pessoal e social.

A empresa pode dar relevância ou pode estagnar e até abortar a carreira de qualquer elemento humano.

Administradores e funcionários se originam do meio social heterogêneo em cultura e formação educacional. Cada elemento encontra-se em níveis, os mais variados na escala de satisfação de suas necessidades, segundo a hierarquia proposta por MASLOW.

Estas diferenças de aspirações quanto à satisfação de suas necessidades induzem à existência de conflitos produzem a adoção de atitudes nem sempre aceitas pela ética social.

As relevâncias desses aspectos podem ser constatadas como causas na curta existência ou descontinuidade de muitas empresas, que são encobertos por justificativas rotuladas pela situação econômica do país, da região e do ramo de negócio escolhido.

A dimensão do relacionamento do indivíduo com a empresa, é fonte de referência para o crescimento social e pessoal, as causas que truncam esse relacionamento, onde fica caracterizada a interdependência entre os objetivos econômicos financeiros da organização e os planos de crescimento pessoal e valoração social de seus componentes, consistem nos contornos desse trabalho de monografia.

O objetivo é evidenciar que a empresa reflete, por isso satélite social, os diversos extratos comportamentais dos indivíduos que a compõem, nas dimensões diretivas e funcionais.

OBJETIVOS GERAIS

Evidenciar os principais aspectos que caracterizam a dimensão social da empresa como sendo um satélite social, por excelência.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Destacar a relevância do fator humano na continuidade da empresa;
2. Caracterizar os principais aspectos, positivos e negativos, gerados pela empresa para o indivíduo.

CAPÍTULO 1 – DEFINIÇÕES E CONCEITOS

A Empresa Satélite Social, tema desta monografia, tem seu desenvolvimento a partir de experiência vivenciada pelo autor e bibliografia que suporta as abordagens feitas. A titulação dessa monografia se faz a partir da interação dos elementos a seguir conceituados e definidos.

Nesse sentido cumpre conceituar a *empresa*, elemento central do desenrolar das considerações tecidas neste documento; assim como *satélite* colocado como elemento reflexivo, e, *social* como dimensionador da participação do homem nesse processo.

A empresa, o satélite e o social são conceituados em KOOGAN LAROUSSE (1979):

Empresa s.f. Execução de um projeto; cometimento, empreendimento./ Unidade econômica de produção: existem empresas privadas, públicas e de economia mista./ Negócio, sociedade comercial. (pág. 304).

Satélite s.m. Astron. Planeta secundário que gira em torno de um planeta principal e o acompanha na sua revolução, seguindo-lhe as mesmas leis e gravitando em torno do sol./ Fig. Indivíduo que, inteiramente devotado a outro o acompanha em todos os momentos e com ele se acumplicia na prática de boas ou más ações./ Designação das pedras que acompanham o diamante (agulha, fava, feijão-preto,etc.) .../ - Adj. Anat. Diz-se dos nervos e veias que seguem o trajeto mais ou menos paralelo das artérias./ Diz-se de cidades que se formam ao redor das metrópoles./ Diz-se do país que depende de outro no plano político e/ou econômico (pág. 764).

Social adj. Que diz respeito a sociedade: ordem social./ Sociável. / Relativo a uma sociedade, próprio dos sócios: carteira social. / Hist. nat. Diz-se de certas plantas e animais que vivem em grupos. // Ser social, aquele que vive em sociedade (pág. 786).

O inter-relacionamento dessas definições e conceitos, nos remetem ao entendimento de que a sociedade empresarial é, eminentemente, o reflexo das crenças, valores e princípios éticos, componentes dos comportamentos dos grupos sociais dominantes.

E dentro desse escopo, há de se considerar as circunstâncias e preceitos que embasam a constituição da empresa, os fenômenos econômicos-sociais existentes em seu ambiente que interferem e justificam sua metamorfose de ascensão, ou declínio e, nas ligações positivas e negativas que proporciona no relacionamento entre os indivíduos que evoluem e também se transformam nesse envolvimento.

A dimensão humana, no projeto empresa, nem sempre recebe o tratamento e a consideração que lhe é devida. Fatores técnicos, aspectos econômico-financeiro têm a primazia nas avaliações e prioridades nas decisões.

Concepção, desenvolvimento e implementações de projetos empresariais com as mais variadas formas são características nativas do homem, mas apesar disso, esse mesmo homem pouco tem feito para assegurar longevidade no relacionamento empresa e indivíduo.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA OU FILOSÓFICA

Considerando a grande quantidade de empresas que nascem ou são criadas, e têm um período ínfimo de vida, constituindo-se em causa de desarranjo econômico social, cremos ser importante delinear as principais causas ou elementos contributivos para essa anomalia.

Desde os primórdios da civilização humana a luta pela sobrevivência se sobrepõe aos demais sentimentos que induzem ao homem a viver em sociedade.

Particularizando esses aspectos para o ambiente empresarial, vamos identificar várias dimensões humanas não consideradas pelo esforço de gestão da empresa, prevalecendo o resultado econômico a ser alcançado pelo empreendimento, como foco central das decisões.

Cumprе salientar que invariavelmente as empresas que alcançam maior longevidade são aquelas onde as pessoas são reconhecidas pelo seu devido valor, surgindo uma comunidade de interesses comuns.

Nesse sentido cabe observar a citação de WILLIAN STERN:

É importante que os objetivos individuais das subestruturas estejam em harmonia com os objetivos do sistema maior e sejam por estes viabilizados. Grosso modo, isto significa que a estrutura maior deve deixar claro e provar para todas as suas partes componentes, até os seres "humanos, individualmente, que a sobrevivência e auto realização de todos serão melhor viabilizadas pelo trabalho conjunto em prol da sobrevivência e do desenvolvimento do todo."

É notória a necessidade de que o segmento social-empresário desenvolva comportamento pelo qual seja reconhecido o papel das pessoas na dignificação e no desempenho do empreendimento.

As frustrações pessoais, o stress e a alienação do indivíduo tem suas raízes ou seu ponto de realimentação, na forma em que a gestão empresarial é praticada, quando geradora de insegurança e desestímulo.

ENTIDADE COSMOPOLITA

À medida que a empresa apresenta evolução, suas equipes funcionais se ampliam, crescem os departamentos e concomitantemente tornam-se significativas às diferenças culturais e sociais entre seus membros. As várias etnias existentes na região, nas cidades e no local sede do empreendimento, também se manifestam na composição do quadro de funcionários. Vale dizer que essa interação cultural é que acaba caracterizando o perfil comportamental da empresa.

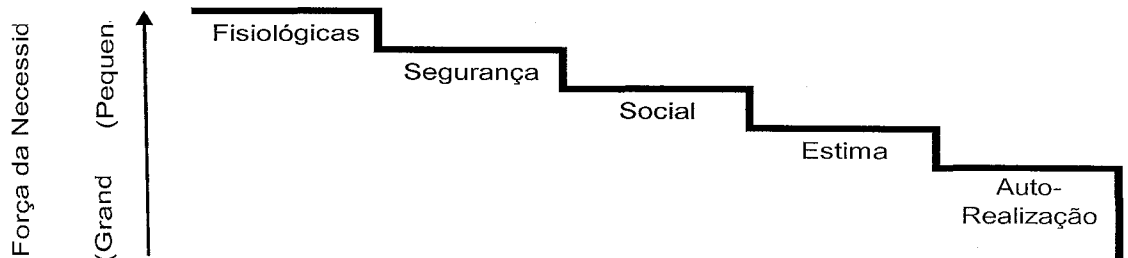
As pessoas originárias de outros países, mesmo vivendo no Brasil há bastante tempo, não abandonam totalmente seus costumes praticados em sua terra natal, nem modificam totalmente sua forma de relacionamento social. Por exemplo, é bastante comum a coexistência de japoneses e italianos, em que pese às diferenças de temperamentos.

Os objetivos que movem as pessoas para o trabalho decorrem da intensidade do desejo de satisfazer suas aspirações de níveis básicos, ou elevados. Nesse sentido, podemos ter essas pessoas desenvolvendo atividades para alcançar a satisfação de suas necessidades, alinhadas numa hierarquia, como as identificadas no trabalho realizado por MASLOW, conforme citado por HERSEY (1977, p. 28):

Hierarquia de necessidades- Já sustentamos que o comportamento do indivíduo em determinado momento é determinado, usualmente, por sua necessidade mais intensa. Portanto para os administradores parece significativo ter certa compreensão das necessidades que, comumente, são mais importantes para as pessoas. MASLOW apresentou um esquema interessante para explicar a força de algumas necessidades. Segundo ele, parece haver uma hierarquia em que se organizam as necessidades humanas.

Esse esquema é apresentado na ilustração abaixo:

Ilustração 1 – A hierarquia de necessidades de MASLOW



HERSEY (1977: 28)

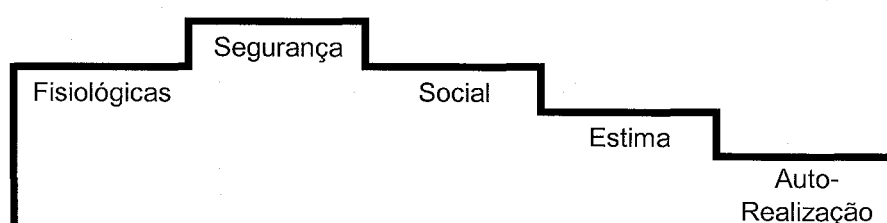
Os conflitos de interesses, as dificuldades enfrentadas na condução das pessoas para alcançar objetivos, o baixo interesse, às vezes, demonstrado pelo aprendizado, são situações vivenciadas por quase todas as gerências na condução de suas equipes dentro de uma empresa, cujas causas, quase sempre tem relação com o grau das aspirações dos envolvidos.

Admitindo que numa empresa detentora de um quadro de pessoal com muitos funcionários, podem existir vários grupos de pessoas distribuídos nos degraus sinalizadores da hierarquia das necessidades, caso se realize pesquisa nesse sentido. Muitos funcionários poderiam ser enquadrados como pertencentes ao grupo daqueles que lutam para satisfazer suas necessidades fisiológicas, cuja preocupação estaria voltada para assegurar de maneira continua e suficiente: alimentação, vestuário e moradia. Nesse caso, o esquema que ilustraria a predominância da necessidade fisiológica é apresentado conforme a ilustração acima.

Outro grupo estará buscando satisfazer suas necessidades de segurança, onde as preocupações estão voltadas para garantir o já conquistado, para evitar imprevistos, e, tanto quanto possível, assegurar a manutenção dessa segurança no futuro. Aspectos conscientes, como o medo de acidentes, de ficar desempregado, de faltar dinheiro para pagar a escola dos filhos, quando levado em alta prioridade pode

influenciar no desempenho, e, a não satisfação dessa necessidade, muitas vezes, o indivíduo busca novo emprego.

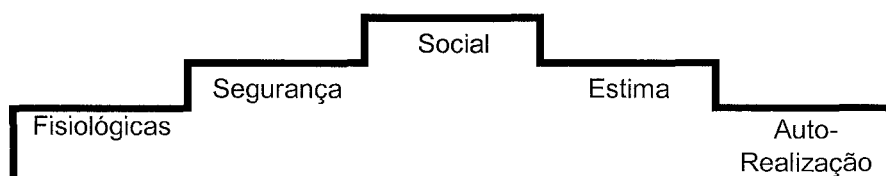
Ilustração 2- A necessidade de segurança quando é dominante na estrutura de necessidades.



HERSEY (1977: 29)

Para outros, em que as necessidades fisiológicas e de segurança já foram alcançadas, ou a solução está encaminhada, seu próximo foco é a necessidade social, que é a busca de ser aceito nos vários grupos sociais em que participa. Quando o elemento humano chega ao estágio em que viver socialmente é uma lacuna a ser preenchida, a busca dessa satisfação pode estar caracterizada na confirmação de suas crenças, ou porque gostam de estar em convívio com outras pessoas, ou porque referidos relacionamentos podem gerar prêmios ou proteção.

Ilustração 3 – A necessidade social, quando é dominante na estrutura de necessidade.

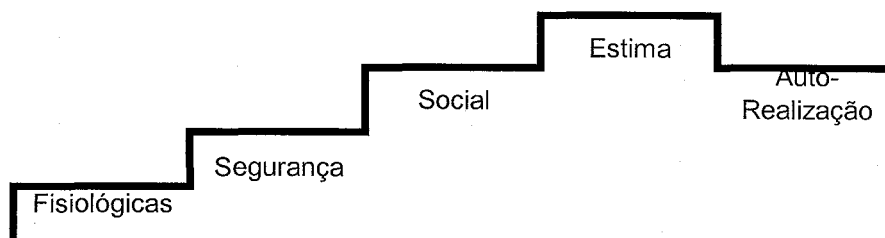


HERSEY (1977: 30)

Também pode haver pessoa, ou grupo cuja necessidade dominante é a estima que encerra sentimentos de autoconfiança, prestígio, poder e controle. Muitas

peças sentem-se bem quando são recebidas explicitamente o reconhecimento pelos seus valores pessoais. Em determinadas situações as pessoas são incapazes de satisfazer, pelo comportamento construtivo, suas necessidades de estima, apelando para o comportamento perturbador ou imaturo.

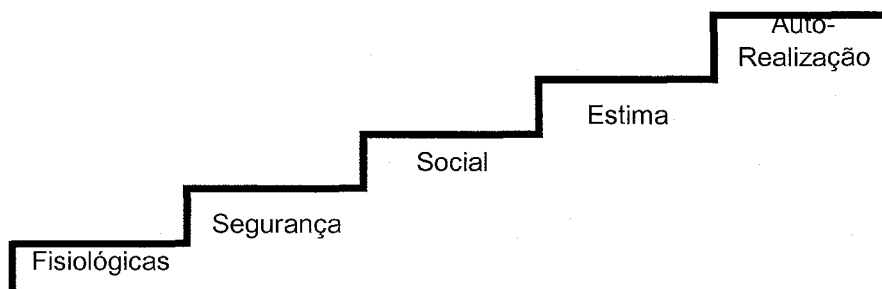
Ilustração 4 - Necessidade de estima, quando é dominante na estrutura de necessidade.



HERSEY (1977: 31)

E por último temos o grupo daqueles que buscam a satisfação de sua necessidade de auto-realização, que é o desejo do indivíduo de tornar-se aquilo que é capaz de ser. Essa necessidade se expressa de maneira diferente em cada pessoa. A realização de uma pessoa pode ser expressa pelo desejo de ser professor; em outras, em ser médico; em outras em ser atleta. Ao longo do tempo pode variar os desejos que exprimem a auto-realização, em cada pessoa.

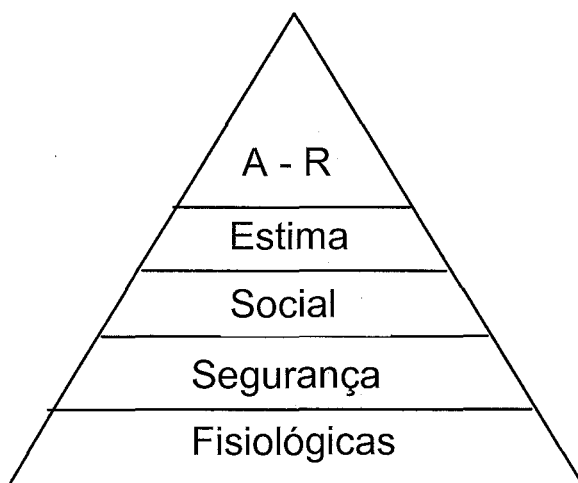
Ilustração 5 – As necessidades de auto-realização, quando dominantes na estrutura de necessidades.



HERSEY (1977: 32)

Nos grupos sociais, ou na sociedade por inteiro, constata-se que as pessoas apresentam tendência de estar parcialmente satisfeitas e parcialmente insatisfeitas em cada nível, e que o maior grau de satisfação ocorre nos níveis fisiológico e de segurança do que nos níveis de necessidades sociais, de estima e de auto-realização. A hierarquia das necessidades de Maslow também é útil na mensuração dessas tendências de comportamento, como vemos na figura abaixo.

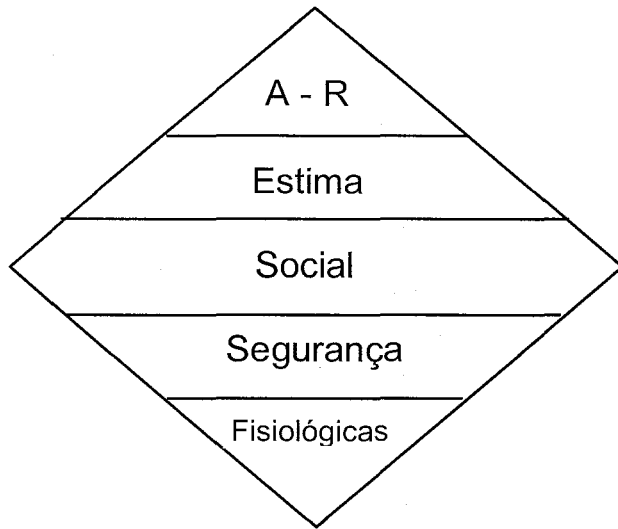
Ilustração 6 - Combinação de necessidades, quando as necessidades fisiológicas e de segurança têm grande força.



HERSEY (1977: 32)

Podemos encontrar segmentos sociais em que necessidades sociais são muito fortes, necessidades de estima e segurança relativamente fortes e necessidades fisiológicas e de auto-realização em menor grau, permitindo demonstrar as categorias de necessidades conforme ilustração a seguir.

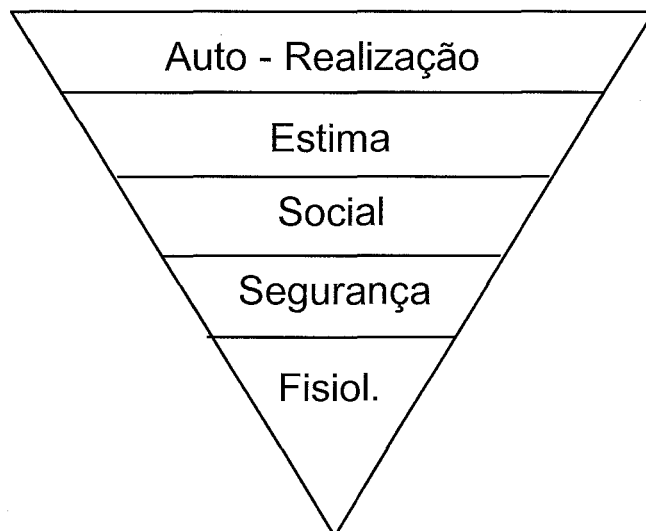
Ilustração 7 – Combinação de necessidades quando as necessidades sociais têm muita força e as necessidades fisiológicas e de auto-realização são menos importantes.



HERSEY (1977: 33)

À medida que os padrões de vida e de educação se elevam, a maioria das pessoas tem suas necessidades fisiológicas, de segurança e social satisfeitas, as atividades dessas pessoas se voltam para estima e auto-realização, caracterizando uma figura conforme abaixo.

Ilustração 8 – Combinação de necessidades quando as necessidades de estima e auto-realização têm grande força.



HERSEY (1977: 34)

Uma análise, ainda, sob o foco da satisfação das necessidades constatará que o alcance de determinado nível nem sempre acontece de forma integral e também não ocorre no tempo desejado pelo indivíduo, despertando comportamento dominado pela raiva, pela prática de atividades que perturbam o trabalho, etc... Demorar, ou não alcançar a necessidade de estima que consiste, no reconhecimento dos outros, é o que mais perturba o indivíduo, fazendo muitas vezes com que perca a tranquilidade e demonstre imaturidade em seus atos.

Fica evidente que essas diferenças étnicas e de busca de realização das necessidades, são aspectos que dão a empresa, contornos de uma sociedade abrigada em seus limites físicos e de influência, para onde convergem pessoas de múltiplas características comportamentais, cujos relacionamentos interativos fundamentam e caracterizam a identidade da empresa.

CAPITULO 2 – A RESTRITA ABRAGÊNCIA DAS LEIS COMERCIAIS

O empresário, ou empresários, independente de seu perfil ou objetivo social, para se introduzir no meio empresarial necessita atender determinadas premissas e satisfazer requisitos específicos, como demonstrar probidade e não apresentar impedimentos legais caracterizados nos artigos do código civil.

O tipo de sociedade empresária que predomina, quanto à forma de constituição é a sociedade limitada, por isso, restringimos a esse tipo de empresa a especificação das normas e requisitos para aceitação de sócios e administradores quando de sua constituição, e, vamos encontrá-las no manual de procedimentos editado pela Junta Comercial do Paraná, (2002) do qual extraímos:

- 1.2.10 – Capacidade para ser Sócio - Pode ser sócio de sociedade limitada, desde que não haja impedimento legal:
- a) maior de 18 anos, brasileiro(a) ou estrangeiro(a), que se achar na livre administração de sua pessoa e bens;
 - b) menor emancipado:
 - . por concessão dos pais, ou de um deles na falta de outro se o menor tiver dezesseis anos completos;
 - . A outorga constará de instrumento público, que deverá ser inscrito no Registro Civil das Pessoas Naturais e arquivado na Junta Comercial;
 - . por sentença do juiz que, também, deverá ser inscrita no Registro Civil das Pessoas Naturais;
 - . pelo casamento;
 - . pelo exercício de emprego público efetivo (servidor ocupante de cargo em órgão da administração direta, autarquia ou fundação pública federal, estadual ou municipal);
 - . pela colação de grau em curso de ensino superior, e
 - . pelo estabelecimento civil ou comercial, ou pela de relação de emprego, desde que em função deles, o menor com 16 anos completos tenha economia própria;
 - c) desde que assistidos como segue, uma vez que são relativamente incapazes para a prática de atos jurídicos:
 - . por seus pais ou tutor;
 - . maior de 16 anos e menor de 18 anos;
 - . pelo curador;
 - . o pródigo e aqueles que, por enfermidade ou deficiência mental, não tiverem o necessário discernimento para a prática desses atos da vida civil, os deficientes mentais e ébrios habituais e os viciados em tóxicos, os excepcionais sem completo desenvolvimento mental;
 - . de acordo com a legislação especial (art 4º, parágrafo único do Código Civil), o Índio;
 - d) desde que representados, como segue, uma vez que absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil:
 - . por seus pais ou por tutor;
 - . o menor de 16 anos;
 - . pelo curador

. os que por enfermidade ou deficiência mental, não tiverem o necessário discernimento para a prática desses atos e os que, mesmo por causa transitória não puderem exprimir a vontade

e) pessoa jurídica nacional ou estrangeira

1.2.10.1 – Menor de 18 e maior de 16, emancipado

A prova de emancipação do menor de 18 anos e maior de 16 anos, anteriormente averbada no registro civil, correspondente a um dos casos a seguir, deverá instruir processo ou ser arquivada em separado, simultaneamente, com o contrato;

- a) pela concessão dos pais, ou de um deles na falta do outro, mediante instrumento público, ou por sentença judicial
- b) casamento
- c) exercício de emprego público efetivo;
- d) colação de grau em curso de ensino superior;
- e) estabelecimento civil ou comercial ou pela existência de relação de emprego, desde que, em função deles, o menor com 16 anos completos tenha adquirido economia própria;

1.2.11 - Impedimentos para ser sócio

Não podem ser sócios de sociedade limitada a pessoa impedida por norma constitucional ou por lei especial (vide instrução normativa DNRC nº 76, 28/12/1998), observando-se, ainda, que:

. português, no gozo de seus direitos e obrigações previsto no Estatuto da Igualdade, comprovado mediante portaria do Ministério de Justiça, pode participar de sociedade limitada, exceto na hipótese de empresa jornalística e de radiodifusão sonora e de sons e imagens;

. os cônjuges casados em regime de comunhão universal de bens ou de separação obrigatória, não podem ser sócios entre si, ou com terceiros;

. pessoa jurídica brasileira

. em empresa jornalística e de radiodifusão sonora de sons e imagens, exceto partido político e sociedade cujo capital pertença exclusiva e nominalmente a brasileiros e desde que essa participação se efetue através de capital sem direito a voto e não exceda a 30% do capital social.

1.2.12 - Impedimentos para ser Administrador

Não pode ser administrador de sociedade limitada a pessoa:

- a) condenada a pena que vede, ainda que temporariamente, o acesso a cargos públicos, ou por crime falimentar, de prevaricação, peita ou suborno, concussão, peculato, ou contra a economia popular, contra o sistema financeiro nacional, contra as normas de defesa da concorrência, contra relações de consumo, a fé pública ou a propriedade, enquanto perduraram os efeitos da condenação;
- b) impedida por norma constitucional ou por lei especial;
 - . brasileiro naturalizado há menos de 10 anos;
 - . em empresa jornalística e de radiodifusão sonora e radiodifusão de sons e imagens:
 - . estrangeiro;
 - . estrangeiro sem visto permanente;

A indicação de estrangeiro para cargo de administrador poderá ser feita, sem ainda possuir "visto permanente", desde que haja ressalva expressa no contrato de que o exercício da função depende da obtenção desse "visto".

O atendimento das exigências, ou estar isento de restrições junto aos órgãos competentes, dá ao empresário ou empresários o registro societário, que lhes permitirá praticar os atos definidos nesse diploma, entretanto, tais atos podem não

englobar as condições necessárias para assegurar a existência de um empreendimento plenamente contributivo para a sociedade.

O surgimento de novo empreendimento é sempre visto como novas oportunidades de trabalho e conseqüente crescimento profissional. Não raro deixa-se emprego menos atraente, mas de boa estabilidade, em troca por melhor salário, sem observar a necessária tradição e longevidade empresarial plenamente confirmada.

De outro lado, essa facilidade para registrar-se como empresário, na maioria das vezes, tem se voltado contra o próprio empreendedor que desprovido de preparo e de instrumentos para bem avaliar a potencialidade do mercado a que se propõem explorar, portanto, deixa de aplicar métodos adequados para análise de viabilidade técnica e econômica, vê seus limitados recursos desaparecerem, tendo como recompensa a frustração.

O adequado registro da empresa nos cartórios pertinentes, são os procedimentos primários para torná-la um ente oficial. Esse procedimento, entretanto, deveria funcionar como catalisador de todas as demais providências que confirmam ou não confirmam a viabilidade do empreendimento, técnica, econômica e socialmente, contudo não ser impeditivo da decisão do empreendedor, apenas sinalizador.

A extrema liberdade para obtenção de registro, quando aliada ao despreparo do empreendedor é, sem dúvida, um fator importante nas ocorrências de “morte prematura” das empresas que se constata pela pesquisa do SEBRAE, cuja síntese transcrevemos da Folha do CRCPR (Ago.2004, p. 15):

Porque morrem tantas empresas no Brasil? – Todo ano, as Juntas Comerciais registram a abertura de aproximadamente 470 mil novas empresas no País. Muitas delas não chegam nem ao segundo ano de vida. Porque tanta gente querendo acertar e se manter no mundo dos negócios não o consegue? Uma pesquisa inédita do Sebrae não só identificou a taxa de mortalidade como as causas do fechamento prematuro das Empresas. Realizada no primeiro trimestre de 2004, a Pesquisa “Fatores Condicionantes e Taxa de Mortalidade de Empresas no Brasil” é o mais completo e abrangente levantamento já feito no país. Foram pesquisadas 5.727 mil empresas em todos os estados, sendo classificadas de acordo com o ano de criação, e separadas ainda, em duas categorias após os resultados de campo: empresas ativas e empresas extintas. **Falta de habilidade administrativa e gerencial.** A pesquisa revela que 96% das empresas são microempresas, - 51% do comércio, 46% de serviços e 3% da indústria. Revela também que a alta mortalidade decorre

basicamente da falta de habilidade administrativa e gerencial do empreendedor. Uma boa parte dos proprietários (47%) iniciou o negócio sem nenhuma experiência ou conhecimento direto do ramo. Os empreendedores também não buscaram consultoria do Sebrae ou assessoria especializada para orientá-los na administração. A maior parcela recorreu ao contador (36%), alguns a empresas de consultoria (16%) e um alto percentual (32%) não procurou nenhum tipo de assessoria.

Antes de iniciar o negócio, os empreendedores exerciam atividades como funcionários de empresas privadas (30%), trabalhador autônomo (26)%, e empresários (10%), seguidas de estudantes, funcionários públicos e donas de casa, com 8% cada um.

Quanto à escolaridade, 29% dos empresários das empresas extintas possuíam superior completo e 46% cursaram “colegial completo até superior incompleto.”

Muitas pessoas criam empresas em função do domínio da execução de determinado processo que lhes permite criar produto, ou prestar serviço; outras o fazem por desejo de liberdade, desejo de não mais se sujeitar a receber ordens; outros ainda, por entenderem ser o caminho mais adequado para assegurar a continuidade de ganhos. Qualquer que seja a origem da decisão, o pensamento dominante é solucionar o seu problema particular, portanto o foco é obrigatoriamente o resultado econômico.

CAPÍTULO 3 – A DIMENSÃO HUMANA NA EMPRESA

Em que pese a primordial exigência da formalidade da empresa para poder funcionar, sua performance se manifesta plenamente a partir da ação de seu quadro de pessoal, diretivo e funcional.

Essa dimensão é a que personifica a empresa, que no fundo concede a identidade pelo exercício de suas potencialidades, pela vontade em praticar a observância dos preceitos legais e éticos que circundam as operações empresariais. É também essa dimensão que maior atenção requer, dado que é a responsável pela estabilidade operacional e, em outras palavras, pelo sucesso da empresa.

A composição de um quadro de funcionários se processa pelo recrutamento e seleção e as escolhas acontecem na medida que determinadas habilidades ou grau de conhecimentos são manifestados pelos candidatos. Tem início a empresa e, conseqüentemente, inicia-se o processo interminável de administração de conflitos, pois, por trás das habilidades operacionais de cada funcionário, existem necessidades não satisfeitas em grau diferencial, os mais variados.

Em muitos casos, a existência desses conflitos é, em parte, explicada pelas observações feitas por MASLOW, em sua escala de necessidades, citado no livro de HERSEY (1977, p. 28). Por exemplo, numa empresa possuidora de um quadro de funcionários com muitos elementos, potencializa um grupo de pessoas que podem estar em estágios diferenciados na busca de satisfação de suas necessidades. Enquanto alguns buscam satisfazer as necessidades básicas, como alimentação, vestuário, outros desejam alcançar a casa própria e outros ainda buscam o reconhecimento, a auto-estima, etc...

Sempre que os recursos tornam-se escassos, requerendo medidas pertinentes a contenção de gastos, a dimensão mais afetada dentro da empresa é a dos recursos humanos.

Decorre tal situação pelo baixo nível de dificuldade na reposição dos recursos humanos dentro da empresa, segundo alguns administradores, em especial quando comparado com as dimensões tecnológicas e financeiras.

A evolução tecnológica é responsável pela mudança de muitos paradigmas na administração, nas decisões econômicas e financeiras, mas o maior impacto

causado é na área das pessoas. O crescimento tecnológico de uma empresa, tem caracterizado o arrojo e desprendimento de seus administradores, mas muitas vezes essa evolução causa o desemprego e, conseqüentemente, o desamparo de muitas famílias.

Isso acontece em empresas que gozam de estabilidade, propiciando a seus funcionários permanência por longa data na empresa, podendo acontecer inclusive, a acomodação. Ocorre que o advento da mudança chega, requerendo novos estudos, domínio de novas habilidades, exigindo grandes sacrifícios, ou ainda pior, simplesmente cortando o posto de emprego.

A luta de cada um para manter os níveis de conhecimento atualizados vincula-se intimamente a satisfação de níveis de necessidades julgados mais prioritários, ou seja, disponibilidade financeira para custear a freqüência em cursos de formação e de especialização. E para boa parte, os conhecimentos ministrados nos cursos regulares não são suficientes ou apropriados para o desempenho da atividade, cujo posto de trabalho está sendo ofertado, ou modificado em função da tecnologia. Isto requer a freqüência em curso técnico específico, cujas mensalidades não tem como ser paga.

De outro lado, a disposição da empresa em promover tais possibilidades a seus funcionários esbarra na situação de que o mercado não tem como prioridade investir no aperfeiçoamento de seus funcionários, e as empresas que o fazem, tem seus funcionários assediados por ofertas de melhores salários, resultando quase sempre em perda de investimento.

CAPÍTULO 4 – NOVOS RUMOS

As autoridades constituídas, através de seus agentes cartorários, devem encetar novas medidas orientadoras aos empreendedores, mediante o estabelecimento de novos procedimentos para identificação da viabilidade econômica, financeira e social do empreendimento. A apresentação de um projeto que demonstre as perspectivas do novo empreendimento, mesmo não tendo o caráter proibitivo ao registro da empresa, propiciaria ao empreendedor uma consciência real sobre a sua decisão.

Tal procedimento traria benefícios para os empresários que teriam mais convicção no retorno de seus investimentos e funcionaria como proteção aos já estabelecidos, quando comprovado a existência de mercado inelástico para os produtos relacionados com o empreendimento em avaliação.

É notório que tais balizamentos devem se caracterizar como princípios orientadores, não proibitivos e principalmente não ferir o livre mercado.

A fundamentação para introdução desse apoio técnico aos empreendedores seria a redução do surgimento de novas empresas cujo segmento não tivesse boas perspectiva de sucesso.

Como resultado visualiza-se uma estabilidade maior de mercado, conseqüentemente mais longevidade para as empresas e maior oportunidade para o crescimento profissional e melhoria social dos elementos vinculados a essas empresas.

Contribui também para o resultado o surgimento de novos empreendimentos, em qualquer área, tendo como premissa o suprimento de necessidades, evitando-se a prática do canibalismo, onde todos perdem, empreendedores e sociedade.

Fortalece os postulados anteriores, a existência de maior consciência por parte dos empresários, em especial com a criação e manutenção de empregos. O governo deve ser entendido como incentivador, cabendo na verdade ao empresário não mais, apenas, a gestão econômico-financeira de seu empreendimento, mas de forma equivalente responder pelo sucesso social do empreendimento.

Aos indivíduos cabe a preocupação com o aprendizado contínuo, mantendo-se sempre atualizado e apto para de forma rápida adequar-se aos processos de

mudança que venha acontecer. Situação essa, realizável em decorrência da maior preocupação demonstrada pelo empresário que daria maior provimento aos aspectos sociais do empreendimento, ensejando maior empenho do funcionário na busca da auto-realização.

Essa cadeia de medidas, por certo, demanda uma interação significativa entre os vários setores da sociedade, evitando-se o paternalismo, abolindo a acomodação e partindo para um jogo aberto e franco em que todos tenham, com a devida oportunidade, conhecimento da próxima jogada.

DANDO VIDA À EMPRESA

A vulnerabilidade e a morte prematura das empresas, a grande multidão de desempregados abandonada, relegada a um segundo plano, entregue a própria sorte, são aspectos que de forma permanente ocupam meus pensamentos, pois tenho presente que a vida das empresas guarda estreito relacionamento com a forma de viver da sociedade. O homem encontrou no trabalho não só o meio para sobrevivência econômica, mas principalmente a base para suas realizações pessoais e satisfação de seu desejo de ser útil.

A predominância de objetivos econômicos faz com que as pessoas sejam tratadas em igualdade com outros insumos necessários a produção de bens e serviços. E da mesma forma como, determinadas matérias-primas são selecionadas, idêntico tratamento é dado às pessoas, por exemplo, nas implementações de novas tecnologias em que a mão de obra é substituída simplesmente, ou ainda quando essa mão-de-obra atinge idade avançada, torna-se obsoleta e simplesmente é substituída.

Admitindo ser a empresa uma célula social, cujo crescimento depende da capacidade relacional de seus membros (pessoas) quer no plano interno, quer no plano externo da organização, podemos aceitar que dirigentes e funcionários se constituem no DNA da empresa, isto é, são os responsáveis pelo perfil que caracteriza a entidade, a marca de empresa. Por extensão desse conceito, é aceitável e defensável afirmar que a empresa é um ser vivo.

Verificamos validade em assim pensar, quando encontramos no livro de GEUS (1999, p. 75):

Uma entidade viva, como um ser humano, não é meramente um objeto passivo, fustigado por forças externas. Como pessoas fazemos escolhas. Nosso comportamento não pode ser explicado apenas por relações de causa e efeito. Não se pode dizer "tal e tal coisa aconteceu com o meu vizinho e, é lógico, ele reagiu de tal e tal forma. Ninguém pode garantir como qualquer um de nós reagiria em quaisquer dadas circunstâncias. Nosso comportamento individual só pode ser explicado mediante o entendimento da força interna de nossos objetivos e impulso teleológico, juntamente com as forças provindas do meio ambiente externo. Até mesmo forças idênticas, agindo duas vezes. Sob condições idênticas, podem não despertar a mesma reação porque nossos objetivos internos podem ter mudado. (Poderíamos, por exemplo, ter aprendido o bastante na primeira vez para reagir diferentemente na segunda vez.).

CONCLUSÃO

Esta monografia teve como objetivo mostrar como empresa e sociedade se influenciam mutuamente. A capacidade e o comportamento dos indivíduos é que caracteriza o perfil da empresa, em contrapartida, pouco tem evoluído o empresário no reconhecimento de que o segmento humano, é o responsável pelo nível de aprendizado na empresa.

Sem desdizer da evolução constatada nas últimas décadas, nas áreas de tecnologias e nas transferências de recursos, entre continentes e entre países, que trouxe maior dinamismo nas relações comerciais, verifica-se ainda, que é baixa a preocupação com o domínio do conhecimento, o qual tem evidenciado que se tornou fundamental para a superação das necessidades da sociedade.

As prioridades levadas em consideração para o sucesso do empreendimento, basicamente, consistem nos aspectos técnicos e econômicos, sem atentar que esses recursos deixaram de ser escassos, e, que o foco deve ser a área de recursos humanos, segmento responsável pelo aprendizado na organização.

Por outro lado, a empresa congrega em seus limites físicos e de atuação, grupos que diferem entre si, em função de características étnicas e grau de satisfação de suas necessidades: fisiológicas, segurança, social, estima e auto-realização, o que lhe confere perfil de satélite social.

Esse atributo requer empreendimento de ações efetivas, no sentido de que a empresa alcance maior longevidade, constituindo-se verdadeiro instrumento ou canal para se atingir a estabilidade social. Isto, passa pela revisão dos processos vigentes para qualificar o empresário e a concessão do título de empresa, a cargo da autoridade responsável pela homologação desse registro, e pela atitude do empreendedor assumindo a responsabilidade de incluir em seus princípios de gestão as metas sociais, na mesma importância dada ao planejamento econômico e tecnológico.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHANLAT, Jean-François (Coord.). **O Indivíduo na Organização – Dimensões Esquecidas**. Tradução de Ofélia L. S. Tôrres. (Coord.). 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996.

CONSTITUIÇÃO. **Serviços de acordo com o Código Civil**, Curitiba: Jucepar, 2002. Disponível
<http://www.dnrc.gov.br/Servicos_dnrc/Sociedade_empresa/constuicao.htm>
Acesso em 03 nov. 2004.

FOLHA DO CRCPR: Por que morrem tantas Empresas no Brasil. Curitiba: Conselho Regional de Contabilidade do Paraná, ano 4, n.20, ago. 2004.

GEUS, Arie de. **A empresa Viva**. Tradução de Lenke Peres. s.ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

HERSEY, Paul e BLANCARD, Kenneth, H. **Psicologia para Administradores de Empresas – A Utilização de Recursos Humanos**. Tradução de Dante Moreira Leite. 2. ed. São Paulo: EPU, 1977.

LAROUSSE, Koogan. **Pequeno Dicionário Enciclopédico**, s. ed. Rio de Janeiro: Larousse, 1979.

MARCIC, Dorothy. **Como Administrar com a Sabedoria do Amor – Revelando a Virtude Nas Pessoas e nas Organizações**. Tradução de Marcus R. Tavares e Sampaio Salgado. s.ed. São Paulo: Cultrix, 1997.

PAVIANI, Jayme. **Ensinar: Deixar Aprender**. s.ed. Porto Alegre: Edipucrs, 2003.