

NEIDE APARECIDA DE SOUZA

**A ÉTICA E A RESPONSABILIDADE SOCIAL NAS ORGANIZAÇÕES
PARANAENSES**

Monografia apresentada para a obtenção do título de Especialista no Curso de Pós-Graduação em Gestão de Negócios, Setor de Ciências Sociais e Aplicadas, Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Emildo José Lanzarini

**CURITIBA
2003**

*“Vigie seus pensamentos, porque eles se tornarão palavras;
Vigie suas palavras, porque elas se tornarão atos;
Vigie seus atos, porque eles se tornarão seus hábitos;
Vigie seus hábitos, porque eles se tornarão seu caráter;
Vigie seu caráter – porque ele será o seu destino.”*

(poeta anônimo americano)

DEDICATÓRIA

**A minha família que tanto me estimulou na
conclusão deste trabalho.**

**E ao professor Ernildo pela atenção e
iniciação ao amor a ética.**

SUMÁRIO

RESUMO	vi
1 INTRODUÇÃO	1
2 OS GRANDES PENSADORES	5
3 ÉTICA	8
3.1 ANTIGUIDADE: A ASSOCIAÇÃO ENTRE ÉTICA E POLÍTICA	8
3.2 SOCIEDADE MEDIEVAL: A ÉTICA DA INTERIORIDADE	8
3.3 SOCIEDADE MODERNA: A ÉTICA DO TRABALHO.....	10
3.4 A EVOLUÇÃO DO MUNDO DO TRABALHO: DAS MANUFATURAS À INDUSTRIALIZAÇÃO	11
3.5 EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA: FLEXIBILIZAÇÃO DO PROCESSO PRODUTIVO.....	14
3.6 A CRISE DOS VALORES: NA MODERNIDADE.....	15
3.6.1 Conhecimento	18
3.6.2 Recusa da Violência.....	19
3.6.3 A Crença na Solução Democrática	20
3.7 CONFLITOS ÉTICOS DA SOCIEDADE.....	21
4 RESPONSABILIDADE SOCIAL	27
4.1 CONCEITO.....	27
4.2 RESPONSABILIDADE SOCIAL NOS NEGÓCIOS	29
4.2.1 Compromisso com a Comunidade	29
4.2.2 Do Administrador	33
4.3 RESPONSABILIDADE SOCIAL, ÉTICA E MORAL: NAS ORGANIZAÇÕES NO TERCEIRO MILÊNIO	41
4.4 HERBARIUM FITOTERÁPICOS - COMO ATUA NA RESPONSABILIDADE SOCIAL:	44
4.4.1 Como a Empresa Exerce a Responsabilidade Social Entre os Funcionários.	44

4.5	SIEMENS – COMO ATUA NA RESPONSABILIDADE SOCIAL.....	46
4.5.1	Como a Empresa Exerce a Responsabilidade Social Entre os Empregados..	47
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
	REFERÊNCIAS	52
	ANEXOS.....	54
	ANEXO 1 – EMPRESA – HERBARIUM FITOTERÁPICOS	55
	ANEXO 2 – EMPRESA – SIEMENS.....	57

RESUMO

Um dos assuntos que mais tem sido debatido e chamado atenção, quando se fala em negócios, em política, em relacionamentos humanos, trata-se do posicionamento ético ou moral das pessoas e conseqüentemente sobre a forma de atuação das empresas no que tange a responsabilidade social. Nesta monografia será abordado a origem da ética entre os povos, a começar pelos grandes pensadores, passando pela sua evolução na antigüidade , na sociedade medieval e na sociedade moderna. Com isso, vamos descobrir o desenvolvimento do mundo do trabalho e a flexibilização do processo produtivo. Isto significa que a ética e a responsabilidade social estão mais atuais do que nunca São assuntos que requerem constantes reflexões e atualizações, por sua própria dinamicidade. Por causa disso são temas interessantíssimos, principalmente pela sua integração na vida pessoal e profissional de cada indivíduo. A Responsabilidade Social é a estrutura ética do ambiente empresarial e será abordado como um conceito que ainda não está suficientemente consolidado entre os empresários e dependerá, portanto, do projeto ou do desejo da organização de acreditar na possibilidade de que dela derivem princípios e valores que contribuam para a saúde, inclusive financeira, da empresa e da comunidade. A Responsabilidade Social nas organizações paranaenses abrangerá o compromisso com a comunidade, do administrador no que se refere ao planejamento e na organização do trabalho, a questão salarial, a qualificação profissional e principalmente sobre o trabalhador. Atuar eticamente e com responsabilidade social nas empresas: HERBARIUM FITOTERÁPICOS e na SIEMENS é acreditar em seus colaboradores é treiná-lo continuamente e principalmente acreditar em seu potencial humano.

1 INTRODUÇÃO

ÉTICA: EIS A QUESTÃO

O homem é um ser social, pois vive em sociedade. Mas o que é sociedade?

Num sentido mais amplo, sociedade é a reunião de seres que vivem em grupo. Assim, os homens formam uma sociedade. E, num sentido mais restrito, sociedade é o conjunto de pessoas que vivem em determinada faixa de tempo e de espaço seguindo normas comuns, e, que são unidas pelo sentimento de consciência do grupo. Como exemplos, podemos citar a sociedade medieval, a sociedade moderna.

A partir desta constatação de que vivemos em sociedade, encontramos regras, leis e normas que regulam as relações entre os homens.

E por que existem essas regras, leis e normas? Quem as elabora?

Elas são necessárias porque a sociabilidade humana, a convivência dos homens em sociedade, precisa acontecer dentro de uma certa ordem. A ordem humana é bem diferente, o homem não a recebe pronta, como herança genética. Ele tem que inventá-la, construí-la e reconstruí-la; dar-lhe uma forma satisfatória ao atendimento de suas necessidades e aspirações, que mudam ao longo da história. Por isso mesmo, na sociedade atual, a ordem é tão diferente daquela vivida pelos homens da Antigüidade.

E, depois de inventada uma certa ordem, reconhecida como justa e verdadeira para uma determinada época, são os homens que julgam seus próprios comportamentos, e o do outro avaliam se estão de acordo ou contra o que está estabelecido.

É importante compreender que esse julgamento se dá em diferentes esferas.

Uma das esferas de julgamento do comportamento humano é a das leis jurídicas, de caráter objetivo ou positivo, porque a cada perturbação da ordem fazem corresponder, concretamente, uma sanção ou punição.

Uma outra esfera de julgamento do comportamento humano é de ordem subjetiva. Nesse caso, é o sujeito individual, sua consciência moral que atribui valores aos atos humanos, pronunciando-se sobre a correção ou a incorreção da atitude tomada em determinada situação.

Falar sobre Ética é falar sobre valores e virtudes. Valor e virtude, por sua vez, se referem a comportamento humano. Então, o campo ético é constituído, de um lado, por comportamentos e, de outro, por juízos de valor. Pela apreciação sobre esses comportamentos.

A reflexão ética passa justamente por essa questão: o estabelecimento de juízos de valor para o que está conforme ou contrário às normas de convivência dos homens em sociedade. Daí serem tão comuns as expressões ético e antiético, quando nos referimos a certas atitudes dos indivíduos em sociedade.

A ética, enquanto estudo dos juízos de apreciação da conduta humana, encontra-se freqüentemente diante do conflito de ter de decidir entre o bem e o que é mal.

E como fazer essa distinção? De que critérios ou parâmetros dispomos para decidir sobre o bem e o mal?

Essa questão, de solução aparentemente difícil, pode ser esclarecida se considerarmos a própria natureza humana.

E o que queremos dizer com isso?

Queremos dizer que os indivíduos possuem algumas características que são próprias de todos os homens. E quando refletimos sobre essas características, podemos compreender melhor porque ele se comporta de uma maneira ou de outra.

Ora, o homem se mostra, por natureza, um ser dividido: é racional, mas também é animal; é consciente, mas também é inconsciente; é público, mas também tem uma dimensão privada, particular. A questão ética apresenta-se, assim, como um conflito entre o que ele deve fazer e o que quer fazer.

Por outro lado, esse ser contraditório – o homem – tem como condição básica estar extremamente insatisfeito com sua situação. Ele convive e vive muito mais com o que deve ser do que com o que ele é de fato.

E justamente porque desejamos realizar um projeto de vida diferente, a buscar aquilo que queremos ser é que recusamos a realidade de nossas imperfeições, bem como as imperfeições do sistema em que vivemos. Por isso contemplamos o universo ético, o universo das construções de um homem idealizado, bem como de uma sociedade ideal, mais humana, na qual igualdade e liberdade prevaleçam como valores supremos.

A existência ética é, sempre, um desafio, um convite para realizarmos o projeto de nos tornarmos mais humanos. E porque queremos nos tornar mais humanos que buscamos construir uma sociedade possível, melhor do que a sociedade real. Por isso a dimensão moral do homem compreende, além da esfera individual, privada, a esfera pública, a vida social, a ação do cidadão.

Pode-se concluir, então, que é somente na relação com os outros homens que os comportamentos individuais podem ser avaliados como virtuosos ou não virtuosos, como éticos ou não éticos.

Logo, para pensar a origem da ética tem –se que pensar tanto a ordem racional como a ordem política e social. Isso significa que a dimensão, apesar de orientada pela razão individual, está sempre voltada para a vida pública dos homens.

A prática ética deve, portanto, fazer coincidir o plano do individual e do coletivo, uma vez que, para ser virtuosa, a ação deve visar o bem comum, indo ao encontro do interesse da coletividade.

Entretanto, a sociedade ocidental contemporânea tende a pensar a ética apenas na dimensão do indivíduo particular. É disso que falamos quando nos referimos à crise dos valores humanistas: uma sociedade marcada pelo egoísmo das relações sociais, pela valorização do “tirar vantagem”, pela ausência da solidariedade humana, pela

indiferença para com a miséria alheia e pela tolerância com a corrupção e a impunidade.

Mas será que foi sempre assim?

Não os valores se modificam no tempo e sofrem influência das relações de poder existentes na sociedade. É isso que será tratado a seguir, num breve percurso pela história das idéias éticas pelos grandes pensadores, na Antigüidade, na sociedade medieval, na sociedade moderna, na evolução do mundo do trabalho, culminando com a evolução tecnológica nos dias atuais.

A Responsabilidade Social como um conceito que ainda não está suficientemente consolidado e que, portanto, pode ser considerado em construção será explicado desde o início como era uma doutrina até o século XIX até a sua evolução nos últimos 30 anos.

Atualmente a Responsabilidade Social nos Negócios vai além da postura legal da empresa, da prática filantrópica ou do apoio á comunidade. Significa mudança de atitude, numa perspectiva de gestão empresarial com foco na qualidade das relações e na geração de valor para todos.

2 OS GRANDES PENSADORES

Não seria exagerado dizer que o esforço de teorização no campo da ética se debate com o problema da variação de costumes. E os grandes pensadores éticos sempre buscaram formulações que explicassem, a partir de alguns princípios mais universais, tanto na igualdade do gênero humano no que há de mais fundamental, quanto as próprias variações. Dois nomes merecem ser logo citados, como estrelas de primeira grandeza desse firmamento: o grego antigo Sócrates e o alemão prussiano Kant.

Sócrates, foi condenado a beber veneno. Mas por quê? A acusação era a de que ele seduzia a juventude, não honrava os deuses da cidade e desprezava as leis da polis (cidade-estado). Depois de dois milênios, ainda não sabemos se sua condenação foi justa. Pois Sócrates obedecia às leis, mas questionava em seus diálogos, procurando fundamentar racionalmente a sua validade. Ele ousava, portanto, perguntar se estas leis eram justas. E mesmo que chegasse a uma conclusão positiva, o conservadorismo grego não podia suportar este tipo de questionamento, pois as leis existiam para serem obedecidas, e não para serem justificadas.

Mas, embora os gregos não gostassem dos questionamentos socráticos, Sócrates foi chamado, muitos séculos depois de “o fundador da moral”, porque a sua ética (e a palavra moral é sinônimo de ética, acentuando talvez apenas o aspecto de interiorização das normas) não se baseava simplesmente nos costumes do povo e dos ancestrais, assim como nas leis exteriores, mas sim na convicção pessoal, adquirida através de um processo de consulta ao seu “demônio interior” (como ele dizia) na tentativa de compreender a justiça das leis.

Ora se este movimento de interiorização da reflexão e de valorização da subjetividade ou da personalidade começa com Sócrates, parece que ele culmina com Kant, lá pelo final do século XVIII. Kant buscava uma ética de validade universal, que apoiasse apenas na igualdade fundamental entre os homens. Sua filosofia se volta

sempre, em primeiro lugar, para o homem, e se chama filosofia transcendental porque busca encontrar no homem as condições de possibilidade do conhecimento verdadeiro e do agir livre. No centro das questões éticas, aparece dever, ou obrigação moral, uma necessidade diferente da natural, ou da matemática, pois necessidade para uma liberdade. O dever obriga moralmente a consciência moral livre, e a vontade verdadeiramente boa deve agir sempre conforme o dever e por respeito ao dever.

Para Kant, os conteúdos éticos nunca são dados do exterior. O que cada um de nós tem, porém, é a forma do dever. Esta forma se expressa em várias formulações, no chamado imperativo categórico, o qual tem este nome por ser uma ordem formal nunca baseada em hipóteses ou condições.

Os críticos de Kant, costumam dizer que ele teria as mãos limpas, se tivesse mãos, ou seja, que desta maneira é concretamente impossível agir. Impossível agir refletindo a cada vez. Aplicando ao caso concreto a fórmula do imperativo categórico. Seria querer começar, a cada vez, tudo de novo, seria supor em si uma consciência moral tão pura e racional que nem existe, e seria reforçar, na prática, o individualismo. A outra crítica, complementar a esta, é a de que não se pode ignorar a história, as tradições éticas de um povo, etc., sem cair numa ética totalmente abstrata. Mas parece também impossível, hoje em dia, ocupar-se com a ética ignorando as idéias de Kant.

Max Weber, pensador alemão do início de nosso século, mostra que esta ética não era, em todo o caso, simples, clara e acessível a todos. Pois os protestantes, principalmente os calvinistas, sempre valorizaram eticamente muito mais o trabalho e a riqueza, enquanto os católicos davam um valor maior a abnegação, ao espírito de pobreza e de sacrifício. E a diversidade simultânea não é a única: maiores são as variações de um século para outro. No passado, houve épocas em que a pobreza e a castidade eram os valores mais altos da escala ético-religiosa. Isto explica os grandes movimentos monarcais, assim como, em contrapartida, nos permite entender por que, no século passado, o ideal do homem cristão enaltecia muito mais burguês culto,

casado, com família grande e boas economias acumuladas, cultor da vida urbana e social.

3 ÉTICA

3.1 ANTIGUIDADE: A ASSOCIAÇÃO ENTRE ÉTICA E POLÍTICA

De acordo com GONÇALVES (1996, p.19) “Os gregos entendiam que os juízos sobre o bem, a verdade, a justiça eram ditados pela consciência moral individual, mas decididos de maneira livre e racional em praça pública - polis”.

A Grécia antiga caracterizava-se como uma sociedade escravista e as relações de poder eram polarizadas entre senhores e escravos. Aos primeiros, responsáveis pelo pensar, pelo trabalho intelectual estava reservado o direito à cidadania, o direito ao julgamento do destino comum. Os escravos, as mulheres e crianças, a quem cabia o trabalho manual, não participavam do espaço público das decisões, ficando-lhes reservado o universo do privado que representava o espaço do constrangimento, da obediência, da obrigação.

Nesta sociedade antiga, onde se originaram as reflexões éticas, acentuava-se o caráter público das questões relativas aos valores. Para os gregos, portanto, o mundo ético, dos valores, era o mundo da racionalidade e da liberdade, que se realizam plenamente na polis, pela prática política. Consideravam, ainda, que a condição para o pleno exercício da cidadania é que o diálogo fosse travado entre homens livres e iguais. Isso quer dizer que um comportamento só pode ser ético quando livre de qualquer constrangimento, necessidade ou determinação.

3.2 SOCIEDADE MEDIEVAL: A ÉTICA DA INTERIORIDADE

Na idade Média, os princípios da ética antiga sofreram uma significativa mudança, em função do poder exercido pela Igreja, as normas de convivência social da Idade Média passaram a ser reguladas pelos princípios do cristianismo.

Ora, as duas virtudes capitais do cristianismo são a fé e a caridade, que se traduzem em sentimento e intenções, virtudes internas, de ordem privada dos indivíduos. Desse modo, a dimensão ética já não se manifesta na ação, no comportamento, no agir social, mas nas boas intenções e no desejo de alcançar o bem para atender á vontade divina.

Se antes os valores éticos deveriam nortear as relações humanas em busca do bem comum, na Ética cristã a finalidade da prática dos valores é encaminhar as relações dos indivíduos para com Deus, supremo juiz das ações humanas: é Ele que pode observar a consciência e saber as intenções dos homens. Desse modo, o que passa a ser avaliado é a interioridade, a consciência.

Para controlar a interioridade, cria-se a idéia de culpa pessoal. A culpa funcionaria como um juiz particular que sabe quando a fé foi insuficiente, a adesão não-sincera. É esse juiz, implacável na avaliação, que tira a paz dos indivíduos, fazendo com que eles paguem, desde agora, por suas faltas.

Essa mudança de finalidade marca o rompimento do vínculo entre a ética e a Política. E a conduta ética, que era decorrente da vontade, livre e racional (crítica), apresenta-se, agora, como capacidade de obediência á lei divina, á ordem dada, á determinação da autoridade.

Com a vigência desses princípios, desvaloriza-se a autonomia e a deliberação humana. Dá se a decadência e a fragilização da responsabilidade pessoal. Isso porque se acreditava que tudo já estava pré-determinado por uma ordem superior, divina, limitamos nossa possibilidade de escolha, de decisão.

Na passagem da Idade Média para o período correspondente á modernidade ocorreram grandes transformações (a intensificação do comércio, o descobrimento de novas terras, importantes invenções) que introduziram mudanças radicais na ordem econômica e, conseqüentemente, na ordem das idéias e valores da sociedade.

Com a intensificação do comércio, os servos libertos saem do campo para os burgos, onde passam a dedicar-se á atividade comercial. No desenvolvimento dessa

atividade, eles começam a estabelecer relações mais igualitárias fundadas nos valores do trabalho, da honestidade, da palavra empenhada. Surge então uma nova classe social, a dos burgueses, assim chamados porque viviam nos burgos. Essas novas relações econômicas e sociais têm origem, favorecendo a passagem da antiga ordem feudal para o capitalismo moderno. Instaurando-se uma nova ética.

3.3 SOCIEDADE MODERNA: A ÉTICA DO TRABALHO

Ao surgimento e fortalecimento de uma nova classe social a burguesia, corresponde o desenvolvimento de uma nova ordem de valores, que passa a nortear as relações entre os homens.

Os interesses dessa nova classe, dependentes do desenvolvimento da produção e da expansão do comércio, exigiam mão-de-obra livre e dedicação ao trabalho capazes de aumentar a produtividade e de contribuir para a prosperidade dos negócios.

A nova classe em ascensão tem como características as virtudes de laboriosidade, honradez, puritanismo, amor à pátria e à liberdade, em contraposição aos vícios da aristocracia (desprezo ao trabalho, ociosidade, libertinagem).

Segundo GONÇALVES e WYSE (1996, p.24) “A ética do trabalho consiste em entender essa atividade – o trabalho – como fator fundamental à construção da identidade e da realização pessoal e ao estabelecimento de uma ordem social, onde prevaleçam relações fundadas na dignidade, na liberdade e na igualdade entre os homens”.

O trabalho, na modernidade, passa a ser reconhecido como fato social determinante da própria humanização do homem (fator que o distingue do animal) e elemento capaz de modificar as condições de existência da própria sociedade. A sociedade moderna declara o trabalho como uma expressão de liberdade, uma vez que, por meio dele (seja pela força física, pela ciência, pelas artes) o homem modifica a

natureza, inventa a técnica, cria nova realidade, enfim, altera o curso das coisas, alterando a si próprio e a sociedade onde ele vive.

Identifica-se o trabalho como fator econômico, salário, poder aquisitivo, mas também como necessidade psicológica da humanidade, já que determina o status de uma pessoa, fazendo-a pertencer a um grupo, levando-a a estabelecer laços comunitários e de solidariedade, permitindo-lhe realização e felicidade pessoal e social.

Segundo a REVISTA VOCÊ (2000, p.34). Paralelamente a essa visão idealizada, ao trabalho são ainda relacionados outros valores, como disciplina, subordinação, aplicação e segurança pessoal. Esses são os valores que manifestam o espírito do capitalismo. “Cada um tem os seus limites impostos por suas crenças e pelas leis, e deve segui-los”.

Ao lado do valor positivo do trabalho, a modernidade afirma que a igualdade e a liberdade entre os homens são condições próprias da natureza humana, consideradas fatores necessários ao pleno desenvolvimento da ética do trabalho.

3.4 A EVOLUÇÃO DO MUNDO DO TRABALHO: DAS MANUFATURAS À INDUSTRIALIZAÇÃO

Com a desintegração do sistema feudal deu lugar à ordem econômica do capitalismo moderno. No início deste período, a produção dos antigos servos, agora dedicados à atividade comercial, esteve organizada em torno das corporações e manufaturas.

Nesses sistemas domésticos de produção, o trabalhador mantinha familiaridade com o produto de seu trabalho, ele era proprietário dos instrumentos de produção e participava de todas as suas etapas, desde a concepção do projeto até sua execução e colocação no mercado.

Ao mesmo tempo em que se desenvolvia a produção manufatureira, no entanto, os comerciantes promoviam o estímulo á navegação, em busca de novos mercados. As viagens, além da esperada conquista de mercados, favoreceram o contato com importantes invenções, possibilitando a ampliação do conhecimento, o aperfeiçoamento das técnicas e a acumulação de capital. E isso permitiu a compra de matéria e de máquinas, logo introduzidas no processo de produção. Era o início do sistema fabril de produção.

Ao emprego de maquinário correspondeu o aparecimento das futuras fábricas, o que provocou mudanças fundamentais na ordem econômica e nos valores da sociedade. A utilização de máquinas, inicialmente o tear mecânico, proporcionou a agilização da produção. Isso fez com que muitas famílias dedicadas ao trabalho doméstico nas antigas corporações e manufaturas fossem obrigadas, para sobreviver, a dispor de seus instrumentos de trabalho e a vender sua força de trabalho.

Com a implantação do sistema fabril dá-se a organização do capitalismo propriamente dito: os trabalhadores já não dispõem de matéria-prima nem dos instrumentos de trabalho. Fica instituída a divisão do trabalho, com ritmo e horários pré-estabelecidos.

A introdução dessa divisão social do trabalho modificou radicalmente as relações de produção, alterando, igualmente, a vinculação do trabalhador com o produto de seu trabalho. Por ter sua atividade limitada á execução de tarefas bem específicas, o trabalhador ficou excluído de qualquer participação nas decisões referentes ao processo de trabalho.

Na Inglaterra do século XVIII ocorreram novas modificações na ordem econômica, o que, mais uma vez, determinou a reorganização do processo produtivo. A utilização da máquina a vapor promoveu a mecanização da indústria têxtil e, por causa disso, um extraordinário crescimento da produção da indústria de tecidos acontece. Nesse período, o peso da economia se desloca do setor primário (agricultura) para o setor secundário (indústria). É a chamada Revolução Industrial.

Ao processo de industrialização seguiu-se o fenômeno conhecido como revolução pós-industrial, caracterizada pela ampliação dos serviços, que passam a compreender o setor terciário da economia. Essa ampliação, iniciada em meados do século XIX, é uma decorrência direta tanto da evolução tecnológica como da própria complexidade das organizações industriais, cujas atividades passam a depender, cada vez mais, das técnicas de informação e comunicação.

Quando, no princípio do século XX, Henry Ford introduziu na indústria automobilística o sistema de linha de montagem, têm início novas modificações no processo produtivo. Nesse sistema, a produção passa a ser administrada cientificamente, com base em teoria elaborada por Frederick Taylor.

Para Taylor, o trabalhador é preguiçoso e usa inadequadamente os movimentos, fatores responsáveis pelo desperdício de tempo e, portanto, pela diminuição da produtividade nas empresas. Para ele, assim, o controle racional do processo de produção seria absolutamente necessário para garantir essa produtividade.

Partindo desses princípios, Taylor propõe o controle dos tempos e movimentos necessários à fabricação de unidades de produtos, garantindo, desse modo, o aumento da produtividade, porque assim se evita o desperdício de tempo, de movimentos, de gestos e comportamentos desnecessários à execução das tarefas.

Conhecido como modelo taylorista-fordista, numa referência ao autor da teoria e ao empresário que primeiramente a adotou, esse sistema de gerenciamento da produção provoca a intensificação da divisão social do trabalho. Tal fato se caracteriza por rigorosa separação entre as fases de concepção e execução do processo produtivo, rígida hierarquia funcional e extremo controle e burocratização, gerando dois níveis bastante diferenciados de trabalhadores: de um lado, os operários, que apenas executam a produção; do outro, os gerentes, responsáveis pelo planejamento e especializados em treinar e fiscalizar o desempenho das tarefas necessárias à execução da produção.

Em função disso, o modelo taylorista-fordista de produção acaba por favorecer a desqualificação do trabalhador, reduzindo-o a um autômato, repetidor de gestos mecânicos e rotineiros. Retira-lhe a possibilidade de acesso ao conhecimento que fica restrito aos níveis de gerência, a criatividade, o sentimento, a emoção, o desejo e, portanto, a perspectiva de realização pessoal pela atividade produtiva. E essa mudança contribui decisivamente para o desmoronamento da crença nos valores que caracterizam a ética do trabalho.

3.5 EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA: FLEXIBILIZAÇÃO DO PROCESSO PRODUTIVO

O avanço científico-tecnológico, que se acentuou a partir da década de 70, veio alterar os padrões de concorrência das empresas, permitindo que fossem repensadas as formas de organização da produção. Sem alterar os custos e a produtividade das empresas, a tecnologia permite produzir menor quantidade de artigos para atendimento a demandas fracionadas ou individualizadas, conforme as exigências do consumidor. Ao invés da quantidade, o padrão de competitividade passa a ser, a partir de então, a qualidade, a despadronização, a personalização da produção.

Para se tornarem mais competitivas, as empresas se organizam em blocos, dando origem aos fenômenos conhecidos como oligopolarização de mercados e globalização da economia. Assim passam a buscar novas formas de gerenciamento ou administração da produção.

A exigência de uma nova forma de gerenciamento, decorrente das inovações tecnológicas e da globalização da economia, introduz dois aspectos fundamentais à reorganização do mundo do trabalho: a redução da divisão social do trabalho e a exigência de elevação da qualificação do trabalhador.

Hoje a tendência é cada vez mais constante na organização das fábricas é a tomada de consciência sobre a importância de que o trabalho seja estruturado a partir de tarefas globais. Elas seriam executadas por equipes de profissionais suficientemente qualificados para dar conta de um máximo de atividades e para assumir responsabilidades com autonomia e criatividade.

Essa forma de estruturação do trabalho não só representa o rompimento com o taylorismo, como também anuncia uma nova orientação relativa à política de recursos humanos. Tal política visa à autodeterminação e ao crescimento de todos os envolvidos no processo de trabalho nas organizações.

Sabe-se que, numa economia globalizada, com um processo de produção flexível, a qualificação do trabalhador não é garantia de emprego e nem o cria. No entanto, não resta dúvida de que, no atual quadro econômico, os novos empregos, passarão a absorver os trabalhadores mais qualificados.

Nessas circunstâncias, uma reflexão sobre a dimensão ética nas empresas deverá passar necessariamente pelo resgate da qualificação profissional, mas incluirá outros aspectos organizacionais, fundamentais ao resgate da dimensão pública da ética e, conseqüentemente ao resgate da cidadania.

Segundo a REVISTA VOCÊ (2002, jul., p.35). A questão ética não é nada fácil de administrar, principalmente para nós brasileiros, que fomos criados sob a ética da lei de Gerson, do jeitinho, da vantagem acima de tudo "Socialmente, aprendemos que é preciso fazer o correto, mas na informalidade impera a idéia de que não há nada de errado em levar vantagem".

3.6 A CRISE DOS VALORES: NA MODERNIDADE

Não resta dúvida de que, no decorrer da história moderna, especialmente ao final do século XIX, os trabalhadores alcançaram importantes conquistas sociais:

direito à previdência, a férias, ao repouso remunerado, ao adicional por insalubridade, à educação, entre outros. A conquista desses direitos, entretanto, não se compara às perdas decorrentes da desvalorização do trabalho no período.

A evolução do processo produtivo é um exemplo claro da história dessa desvalorização, principalmente quando se constata que os princípios da ética do trabalho, embora muito úteis à consolidação da ordem econômica, nunca chegaram a se integrar à prática concreta dos homens.

A crescente separação entre trabalho manual e intelectual impediu que o trabalhador tivesse acesso ao conhecimento, excluindo-lhe a autonomia, o desenvolvimento da solidariedade e a expressão da liberdade indispensável ao exercício da cidadania. Mais recentemente, a onda de desemprego e o desmoronamento das relações contratuais decorrentes da globalização da economia e da flexibilização do processo de produção anunciam uma crise da sociedade do trabalho.

Essa crise caracteriza-se pelo declínio da ética do trabalho, manifestado na descrença de que a atividade produtiva seja fonte de justiça social, de dignidade e de realização social.

Mas, ao refletir sobre a chamada crise da sociedade do trabalho, não se pode pensá-la isoladamente. Ela se inscreve numa situação mais geral de crise dos próprios valores da modernidade.

Na sociedade em que vivemos, torna-se nítida a falência dos valores cristãos-capitalistas e a ausência de verdades e modelos que orientem a visão de mundo, tanto dos indivíduos como da sociedade.

Esse momento de ruptura da ordem de valores que estamos vivendo vem sendo amplamente estudado e avaliado e até já recebeu o nome genérico de pós-modernidade, denominação usada para significar ausência de valores, verdades e modelos que unifiquem e orientem nossa visão de mundo.

E como explicar esse estado de falência dos valores da modernidade?

Para entender essa questão é preciso refletir sobre as bases teóricas que deram sustentação e modelaram as relações sociais no mundo moderno.

Vivendo sob a ordem econômica capitalista, regida pela lei do máximo lucro, os homens da modernidade cultivaram a tendência a acumular bens, gerando uma moral própria, acima dos princípios estabelecidos. Esse tipo de economia favoreceu o desenvolvimento do espírito de posse, o egoísmo e o individualismo exacerbado.

Por outro lado, a ética da modernidade herdou do cristianismo o conceito de liberdade privada, transformando-o em liberdade econômica. E isso retira da idéia de liberdade sua dimensão filosófica mais autêntica.

Desse modo, quando manifestada na vida concreta dos homens, a liberdade passou a ser encarada como característica de cada um, do indivíduo com sua consciência autônoma, em defesa de sua segurança pessoal, de sua propriedade e dos seus direitos á livre negociação.

Orientada segundo esses princípios , a prática social deu lugar a um fenômeno conhecido.

Como individualismo possessivo, comportamento que exalta a ordem do privado, dos direitos individuais e da liberdade pessoal, muitas vezes utilizado contra o interesse do bem público, do exercício da cidadania, do comprometimento social.

Mais uma vez, a ética desviou-se do que lhe é mais próprio: a dimensão pública, comum, social das normas e regras que norteiam as relações entre os homens em sociedade.

Retomar a questão ética na sua dimensão pública apresenta-se, hoje, como o grande desafio dos homens da modernidade; como um caminho possível para o estabelecimento de formas mais humanas de convivência social, uma vez que favorecia o exercício da cidadania, da participação nas decisões que afetam os interesses da comunidade e, desse modo, propiciaria a consolidação de valores como a liberdade e a solidariedade entre os homens.

A proposta de que a questão ética seja retomada na sua dimensão pública impõe o reconhecimento de que o ser humano é capaz de exercer sua consciência moral e de responsabilizar-se pelos seus atos. Isso significa entender que o homem é capaz de fazer um juízo crítico da realidade, ou seja, é capaz de avaliar a situação, consultar as normas estabelecidas pela sociedade, interiorizar algumas como suas, rejeitar outras, enfim, de decidir, de fazer escolhas e de assumir responsabilidade pelas escolhas feitas. Nesse sentido, a consciência moral se confunde com a liberdade.

Mas não podemos esquecer que o exercício da consciência moral e, portanto, da liberdade não é uma função preestabelecida, natural da espécie humana, como é, por exemplo, a função reprodutora. Pelo contrário, esse exercício pressupõe determinadas condições, que precisam ser compreendidas e observadas na nossa prática cotidiana.

E quais seriam essas condições? Quais seriam os pressupostos básicos ao exercício da consciência moral, ao exercício da liberdade?

Para que possamos exercer a liberdade, precisamos reconhecer nossas limitações e possibilidades; precisamos não sofrer qualquer coação, imposição de força interna ou externa; é necessário crer na solução democrática.

Essas são as condições necessárias ao exercício da consciência moral, que são: o conhecimento, a recusa da violência e finalmente a crença na solução democrática.

3.6.1 Conhecimento

O pressuposto básico que orienta a consciência moral e, portanto, o exercício da liberdade é o conhecimento. Com isso queremos dizer que o homem ignorante, dotado de uma consciência ingênua, imediatista e simples age determinado por necessidades particulares. Ele não problematiza, não põe em questão a realidade à sua volta. Logo, não exercita sua liberdade de escolha, de decisão.

Mas é importante saber que, se por um lado somos seres já determinados biológica e socialmente, por outro podemos decidir, fazer escolhas, modificar o já existente.

E como é que convivemos com essa situação, que parece tão contraditória?

Essa primeira ordem de conhecimento é fundamental ao exercício da liberdade. Somente o homem consciente de suas determinações (limitações, obstáculos) pode exercer sua consciência crítica e, por meio dela, modificar a ordem existente, escolher viver não da forma que está posta, mas de outra forma.

3.6.2 Recusa da Violência

Um outro princípio que fundamenta uma ordem ética (conforme o bem comum, a justiça, a verdade) é o da recusa da violência. Essa é a segunda condição para que se possa responsabilizar uma pessoa por seus atos: certificar-se de que, ao praticar uma ação, ela não esteja submetida a uma coação externa. Não se pode responsabilizar alguém por uma ação cometida sob força ou ameaça externa, logo, executada contra sua vontade.

Esse é o verdadeiro critério para pautar as relações humanas que, diferentemente do mundo animal, não precisam ser reguladas pela força física, pelo poder do mais forte.

No mundo humano, onde existe a linguagem, as relações sociais são estabelecidas num processo comunicativo, onde cabem a negociação, os acordos, os consensos que são estabelecidos, não pela força física, mas pela capacidade de argumentação dos sujeitos envolvidos.

3.6.3 A Crença na Solução Democrática

A terceira condição de restabelecimento de uma existência ética, nas sociedades modernas, é a crença na solução democrática.

Numa sociedade complexa como a nossa, o engajamento numa política de direitos humanos, a ampliação do processo participativo, a agregação das aspirações da maioria – principalmente dos excluídos – são fundamentais para uma existência ética.

A concretização dos direitos humanos – os clássicos direitos à vida, à liberdade, à busca da felicidade e à valorização do trabalho como fonte de realização da pessoa humana, não será possível sem o pleno exercício da cidadania e o conseqüente fortalecimento da sociedade civil.

Uma via possível de instauração de uma ética fundada nos valores de justiça social é, sem dúvida, o deslocamento de nossa atenção e energia, hoje concentradas na vida privada, afetiva, particular para a vida comunitária, a associação de classe, o sindicato, o partido político.

As recentes iniciativas da sociedade civil, campanhas contra a fome e a miséria, organizações de apoio à pequena e a média empresas, campanhas de preservação da natureza, esforços de grupos de empresários para uma melhor qualificação do trabalhador, não-reeleição de candidatos envolvidos com corrupção, são indicadores da existência de um movimento de construção de uma sociedade pautada por novos valores.

Pode-se dizer que o esforço de repensar os valores da modernidade torna-se, hoje, condição de sobrevivência da própria sociedade e está a exigir a participação de todos os grupos e instituições que compõem o tecido social.

E qual a contribuição das organizações e do próprio trabalhador, nesse esforço de construção de novos valores que possam nortear uma sociedade ética? E o veremos a seguir sobre os conflitos éticos na sociedade e a Responsabilidade Social.

3.7 CONFLITOS ÉTICOS DA SOCIEDADE

Nas relações cotidianas entre os indivíduos, surgem continuamente problemas como estes: devo cumprir a promessa x que fiz ontem ao meu amigo y, embora hoje perceba que o cumprimento me causará certos prejuízos? Se alguém se aproxima, á noite, de maneira suspeita e receio que me possa agredir, devo atirar nele, aproveitando que ninguém pode ver, a fim de não correr o risco de ser agredido? Com respeito aos crimes cometidos pelos nazistas durante a segunda Guerra Mundial, os soldados que os executaram, cumprindo ordens militares, podem ser moralmente condenados? Devo dizer sempre a verdade ou há ocasiões em que devo mentir? Quem, numa guerra de invasão, sabe que o seu amigo Z está colaborando com o inimigo, deve calar, por causa da amizade, ou deve denunciá-lo como traidor? Podemos considerar bom o homem que se mostra caridoso com o mendigo que bate á sua porta e, durante o dia – como patrão – explora impiedosamente os operários e os empregados da sua empresa? Se um indivíduo procura fazer o bem e as conseqüências de suas ações são prejudiciais àqueles que pretendia favorecer, porque lhes causa mais prejuízo do que benefício, devemos julgar que age corretamente de um ponto de vista moral, quaisquer que tenham sido os efeitos de sua ação?

Em todos estes casos, trata-se de problemas práticos, isto é, de problemas que se apresentam nas relações efetivas, reais, entre indivíduos ou quando se julgam certas decisões e ações dos mesmos. Trata-se, por sua vez, de problemas cuja solução não concerne somente á pessoa que os propõe, mas também a outra ou outras pessoas que sofrerão as conseqüências da sua decisão e da sua ação. As conseqüências podem afetar somente um indivíduo (devo dizer a verdade ou devo mentir a x?); em outros casos, trata-se de ações que atingem vários indivíduos ou grupos sociais (os soldados nazistas deviam executar as ordens de extermínio emanadas de seus superiores?). Enfim, as conseqüências podem estender-se a uma comunidade inteira, como a nação (devo guardar silêncio em nome da amizade, diante do procedimento de um traidor?).

Em situações como estas que acabamos de enumerar, os indivíduos se defrontam com a necessidade de pautar o seu comportamento por normas que se julgam mais apropriadas ou mais dignas de ser cumpridas. Estas normas são aceitas intimamente e reconhecidas como obrigatórias: de acordo com elas, os indivíduos compreendem que têm o dever de agir desta ou daquela maneira. Nestes casos, dizemos que o homem age moralmente e que neste seu comportamento se evidenciam vários traços característicos que o diferenciam de outras formas de conduta humana. Sobre este comportamento, que é o resultado de uma decisão refletida e, por isto, não puramente espontânea ou natural, os outros julgam, de acordo também com normas estabelecidas, e formulam juízos como os seguintes: (x agiu bem mentindo naquelas circunstâncias); (z devia denunciar o seu amigo traidor) etc.

Desta maneira temos, pois, de um lado, atos e formas de comportamentos dos homens em face de determinados problemas, que chamamos morais, e, do outro lado, juízos que aprovam ou desaprovam moralmente os mesmos atos. Mas, por sua vez, tanto os atos quanto os juízos morais pressupõem certas normas que apontam o que se deve fazer. Assim, por exemplo, o juízo: “z devia denunciar o seu amigo traidor”, pressupõe a norma “os interesses da pátria devem ser postos acima dos da amizade”.

Por conseguinte, na vida real, defrontamos com problemas práticos do tipo dos enumerados, dos quais ninguém pode eximir-se. E, para resolvê-los, os indivíduos recorrem a normas, cumprem determinados atos, formulam juízos e, às vezes, se servem de determinados argumentos ou razões para justificar a decisão adotada ou os passos dados.

Tudo isto faz parte de um tipo de comportamento efetivo, tanto dos indivíduos quanto dos grupos sociais e tanto de ontem quanto de hoje. De fato, o comportamento humano prático-moral, ainda que sujeito a variação de uma época para outra e de uma sociedade para outra, remonta até as próprias origens do homem como ser social.

A este comportamento prático-moral, que já se encontra nas formas mais primitivas de comunidade, sucede posteriormente – muitos milênios depois – a

reflexão sobre ele. Os homens não só agem moralmente (isto é, enfrentam determinados problemas nas suas relações mútuas, tomam decisões e realizam certos atos para resolvê-los e, ao mesmo tempo, julgam ou avaliam de uma ou de outra maneira estas decisões e estes atos), mas também refletem sobre esse comportamento prático e o tornam como objeto da sua reflexão e de seu pensamento. Dá-se assim a passagem do plano da prática moral para o da teoria moral; ou, em outras palavras, da moral efetiva, vivida, para a moral reflexa. Quando se verifica esta passagem, que coincide com o início do pensamento filosófico, já estamos propriamente na esfera dos problemas teóricos-morais ou éticos.

Á diferença dos problemas prático-morais, os éticos são caracterizados pela sua generalidade. Se na vida real um indivíduo concreto enfrenta uma determinada situação, deverá resolver por si mesmo, com a ajuda de uma norma que reconhece e aceita intimamente, o problema de como agir de maneira a que sua ação possa ser boa, isto é, moralmente valiosa. Será inútil recorrer á ética com a esperança de encontrar uma norma de ação para cada situação concreta. A ética poderá dizer-lhe, em geral, o que é um comportamento pautado por normas, ou em que consiste o fim – o bom – visado pelo comportamento moral, do qual faz parte o procedimento do indivíduo concreto ou o de todos. O problema do que fazer em cada situação concreta é um problema prático-moral e não teórico-ético. Ao contrário, definir o que é bom não é um problema moral cuja solução caiba ao indivíduo em cada caso particular, mas um problema geral de caráter teórico. De competência do investigador da moral, ou seja, do ético.

Assim, por exemplo, na Antigüidade grega, Aristóteles se propõe o problema teórico de definir o que é bom. Sua tarefa é investigar o conteúdo do bom, e não determinar o que cada indivíduo deve fazer em cada caso concreto para que seu ato possa ser considerado bom. Sem dúvida, esta investigação teórica não deixa de ter conseqüências práticas, porque, ao se definir o que é bom, se está traçando um caminho geral, em cujo marco os homens podem orientar a sua conduta nas diversas

situações particulares. Neste sentido, a teoria pode influir no comportamento moral-prático. Mas, apesar disso, o problema prático que o indivíduo deve resolver na sua vida cotidiana e o problema teórico cuja solução compete ao investigador, a partir da análise do material que lhe é proporcionado pelo comportamento efetivo dos homens, não podem ser identificados. Muitas teorias éticas organizaram-se em torno da definição do bom, na suposição de que, se soubermos determinar o que é, poderemos saber o que devemos fazer ou não fazer. As respostas sobre o que é o bom variam, evidentemente, de uma teoria para outra: para uns, o bom é a felicidade ou o prazer; para outros, o útil, o poder, a autocriação do ser humano, etc.

Mas juntamente com este problema central, colocam-se também outros problemas éticos fundamentais, tais como o de definir a essência ou os traços essenciais do comportamento moral, a diferença de outras formas de comportamento humano, como a religião, a política, o direito, a atividade científica, a arte, o trato social, etc. O problema da essência do ato moral envia a outro problema importantíssimo: o da responsabilidade. É possível falar em comportamento moral somente quando o sujeito que assim se comporta é responsável pelos seus atos, mas isto, por sua vez, envolve o pressuposto de que pôde fazer o que queria fazer, ou seja, de que pôde escolher entre duas ou mais alternativas, e agir de acordo com a decisão tomada. O problema da liberdade da vontade, por isso, é inseparável do da responsabilidade. Decidir e agir numa situação concreta é um problema prático-moral; mas investigar o modo pelo qual a responsabilidade moral se relaciona com a liberdade e com o determinismo ao qual nossos atos estão sujeitos é um problema teórico, cujo estudo é da competência da ética. Problemas éticos são também o da obrigatoriedade moral, isto é, o da natureza e fundamentos do comportamento moral enquanto obrigatório, bem como o da realização moral, não só como empreendimento individual, mas também como empreendimento coletivo.

Os homens, porém, em seu comportamento prático-moral, não somente cumprem determinados atos, como, ademais, julgam ou avaliam os mesmos; isto é,

formulam juízos de aprovação ou de reprovação deles se sujeitam consciente e livremente a certas normas ou regras de ação. Tudo isto toma a forma lógica de certos enunciados ou proposições.

Os problemas teóricos e os problemas práticos, no terreno moral, se diferenciam, portanto, mas não estão separados por uma barreira intransponível. As soluções que se dão aos primeiros não deixam de influir na colocação e na solução dos segundos, isto é, na própria prática moral; por sua vez, os problemas propostos pela moral prática vivida, assim como as suas soluções, constituem a matéria de reflexão, o fato ao qual a teoria ética deve retornar constantemente para que não seja uma especulação estéril, mas sim a teoria de um modo efetivo, real, de comportamento do homem.

VALLS (1994, p. 7), diz que: “A ética é daquelas coisas que todo mundo sabe o que são, mas que não são fáceis de explicar, quando alguém pergunta”.

A ética pode ser o estudo das ações ou dos costumes, e pode ser a própria realização de um tipo de comportamento.

Enquanto uma reflexão científica, que tipo de ciência seria a ética? Tratando das normas de comportamentos, deveria chamar-se ciência normativa. Tratando de costumes, parecia uma ciência descritiva. Ou seria uma ciência de tipo mais especulativo, que tratasse, por exemplo, da questão fundamental da liberdade?

De acordo com SÁ (1996, p.15): “Em seu sentido de maior amplitude, a Ética tem sido entendida como a ciência da conduta humana perante o ser e seus semelhantes. Envolve, pois, os estudos de aprovação ou desaprovação da ação dos homens e a consideração de valor como equivalente de uma medição do que é real e voluntarioso no campo das ações virtuosas”.

Falar de ética significa falar da liberdade. Num primeiro momento, a ética nos lembra as normas e responsabilidades. Mas não tem sentido falar de norma ou de responsabilidade se a gente não parte da suposição de que o homem é realmente livre, ou pode sê-lo.

Pois a norma nos diz como devemos agir. E se devemos agir de tal modo, é porque (ao menos teoricamente) também podemos não agir deste modo. Isto é: se devemos obedecer, é porque podemos desobedecer, somos capazes de desobedecer á norma ou ao preceito. Também não tem sentido falar de responsabilidade, palavra que deriva de resposta, se o condicionamento ou o determinismo é tão completo que a resposta aparece como mecânica ou automática.

Mesmo nos dias de hoje , numa mesma sociedade, não notamos nítidas diferenças de costumes entre as classes da mais alta burguesia, a pequena burguesia e o proletariado, para não falar dos camponeses ou agricultores?

Mas não haveria, então, uma ética absoluta? Não teria, quem sabe, o cristianismo trazido esta ética absoluta, válida acima das fronteiras de tempo e espaço? Será verdade que o cristianismo trouxe realmente uma única ética?

4 RESPONSABILIDADE SOCIAL

4.1 CONCEITO

Nos Estados Unidos e na Europa, a ética e a responsabilidade social corporativa eram aceitas como doutrina até o século XIX, quando o direito de conduzir negócios de forma corporativa era prerrogativa do estado ou da Monarquia e não um interesse econômico privado. Os monarcas expediam alvarás para as corporações de capital aberto que prometessem benefícios públicos, como a exploração e a colonização do Novo Mundo. As primeiras corporações nas colônias americanas foram fundadas para prestar serviços de construção, transporte e infra-estrutura, sendo reguladas quanto a tamanho, tipo de negócios e estrutura de capital.

Com a independência dos Estados Unidos, os estados americanos passaram a aprovar legislação que permitisse a auto-incorporação como alternativa à incorporação por ato legislativo específico, inicialmente para serviços de interesse público, como a construção de canais, e posteriormente para condução de negócios privados. Assim, até o início do século XX a premissa fundamental da legislação sobre corporações era de que tinha, como propósito, a realização de lucros para seus acionistas.

Em 1919, a questão da ética, da responsabilidade e da discricionariedade dos dirigentes de empresas abertas veio a público com o julgamento do caso Dodge versus Ford, nos EUA, que tratava da competência de Henry Ford, presidente e acionista majoritário da empresa, para tomar decisões que contrariavam interesses dos acionistas John e Horace Dodge. Em 1916, Henry Ford, alegando objetivos sociais, decidiu não distribuir parte dos dividendos esperados, revertendo-os para investimentos na capacidade de produção, aumento de salários, fundo de reserva para a redução esperada de receitas em função do corte nos preços dos carros.

A Suprema Corte de Michigan foi favorável aos Dodges, justificando que a corporação existe em benefício de seus acionistas e que diretores corporativos têm

livre-arbítrio apenas quanto aos meios para alcançar tal fim, não podendo usar os lucros para outros objetivos. A filantropia corporativa e o investimento na imagem da corporação para atrair consumidores poderiam ser realizados na medida em que favorecessem os lucros dos acionistas.

Após os efeitos da Grande Depressão e da Segunda Guerra Mundial, a noção de que a corporação deve responder apenas a seus acionistas sofreu muitos ataques, principalmente pelo trabalho de Berle e Means. Segundo eles, os acionistas eram passivos proprietários que abdicavam de controle e responsabilidade em favor da diretoria da corporação. Em um contexto de expansão do tamanho das corporações e de seu poder sobre a sociedade, diversas decisões nas Cortes Americanas foram favoráveis às ações filantrópicas das corporações.

A partir de então, defensores da ética e da responsabilidade social corporativa passaram a argumentar que, se a filantropia era uma ação legítima da corporação, então outras ações que priorizam objetivos sociais em relação aos retornos financeiros dos acionistas seriam de igual legitimidade, como abandono de linhas de produtos lucrativas, porém nocivas ao ambiente natural e social. Começou-se a discutir, no meio empresarial e acadêmico, a importância da responsabilidade social corporativa pela ação de seus dirigentes e administradores, inicialmente nos Estados Unidos e, posteriormente, no final da década de 1960, na Europa, por autores como Bowen, Mason, Chamberlain, Andrews e Galbraith.

Nos últimos 30 anos, o tema responsabilidade social corporativa vem sendo atacado e apoiado por vários autores. Quem é contrário a ele se baseia nos conceitos de direitos da propriedade que argumenta que a direção corporativa, como agente dos acionistas, não tem o direito de fazer nada que não atenda ao objetivo de maximização dos lucros, mantidos os limites das leis. Agir diferente é uma violação das obrigações morais, legais e institucionais da direção da corporação. O ponto central do argumento da função institucional está em que outras instituições, como governo, igrejas, sindicatos e organizações, sem fins lucrativos, existem para atuar sobre as funções

necessárias ao cumprimento da responsabilidade social corporativa. Gerentes de grandes corporações não têm competência técnica, tempo ou mandato para tais atividades, que constituem uma tarifa sobre o lucro dos acionistas.

Responsabilidade social pode ser definida como um compromisso que uma organização deve ter para com a sociedade, expresso por meio de atos e atitudes que a afetem positivamente, de modo amplo, ou a alguma comunidade, de modo específico, agindo proativamente e coerentemente no que tange a seu papel específico na sociedade e a sua prestação de contas para com ela.

A organização, nesse sentido, assume obrigações de caráter moral, além das estabelecidas em lei, mesmo que não diretamente vinculadas a suas atividades, mas que possam contribuir para o desenvolvimento sustentável dos povos. Assim, numa visão expandida, responsabilidade social é toda e qualquer ação que possa contribuir para a melhoria da qualidade de vida da sociedade.

A Filosofia define responsabilidade social, de acordo com ABBAGNANO (1970, p. 822) “A possibilidade de prever os efeitos do próprio comportamento e de corrigir o mesmo comportamento com base em tal previsão. O primeiro significado do termo político, em expressões como governo responsável ou responsabilidade do governo”

4.2 RESPONSABILIDADE SOCIAL NOS NEGÓCIOS

4.2.1 Compromisso com a Comunidade

O conceito de responsabilidade social é amplo, referindo-se à ética como princípio balizador das ações e relações com todos os públicos com os quais a empresa interage: acionistas, funcionários, consumidores, rede de fornecedores, meio-ambiente, governo, mercado, comunidade. A questão da responsabilidade social vai, portanto,

além da postura legal da empresa, da prática filantrópica ou do apoio à comunidade. Significa mudança de atitude, numa perspectiva de gestão empresarial com foco na qualidade das relações e na geração de valor para todos.

Ao adicionar às suas competências básicas um comportamento ético e socialmente responsável, as empresas adquirem o respeito das pessoas e comunidades que são impactadas por suas atividades e são gratificadas como o reconhecimento de seus consumidores e engajamento dos seus colaboradores, fatores cruciais de vantagem competitiva e sucesso empresarial. Ao mesmo tempo, a responsabilidade social empresarial como estratégia de gestão, contribui para a construção de uma sociedade mais justa e mais próspera.

As empresas são importantes agentes de promoção do desenvolvimento econômico e do avanço tecnológico, possuem grande capacidade criadora e de geração de recursos. O bem estar comum depende cada vez mais de uma ação cooperativa e integrada de todos os setores da economia, num processo de desenvolvimento que coloque como metas a preservação do meio-ambiente e a promoção dos direitos humanos.

A Responsabilidade Social abrange os seguintes aspectos numa empresa:

- a) Visão e missão da empresa;
- b) Código de conduta;
- c) Práticas gerais de recursos humanos (apoio às famílias, incentivo à educação);
- d) Relações de trabalho/sindical;
- e) Saúde dos colaboradores;
- f) Relacionamento com a cadeia produtiva (fornecedores, produtores, distribuidores);
- g) Relação com acionistas;
- h) Práticas de mercado;
- i) Atendimento ao consumidor;

- j) Marketing social;
- k) Balanço social;
- l) Relação com governo;
- m) Meio ambiente;
- n) Ações culturais;
- o) Apoio à comunidade (filantropia, voluntariado);
- p) Direitos humanos.

O crescente aumento da complexidade dos negócios, principalmente em decorrência do processo de globalização e da velocidade das inovações tecnológicas e da informação, impõe ao empresariado nacional e paranaense uma nova maneira de realizar suas transações. Além disso, as crescentes disparidades e desigualdades de nossa sociedade obrigam a repensar o desenvolvimento econômico, social e ambiental.

Por outro lado, o incremento da produtividade em função do avanço das novas tecnologias e da difusão de novos conhecimentos levou a um aumento significativo da competitividade entre as empresas. Dessa forma, elas buscam cada vez mais investir em novos processos de gestão, visando obter diferenciais competitivos.

O mundo empresarial vê, na responsabilidade social, uma nova estratégia para aumentar seu lucro e potencializar seu desenvolvimento. Essa tendência decorre da maior conscientização do consumidor e conseqüente procura por produtos e práticas que gerem melhoria para a cidadania. Além disso, essas profundas transformações mostram-nos bases sólidas. Deve haver um desenvolvimento de estratégias empresariais competitivas por meio de soluções socialmente corretas, ambientalmente sustentáveis e economicamente viáveis.

Peter Drucker chama a atenção para o fato de que é justamente em função da empresa ser bem-sucedida no mercado que cresce a necessidade de atuação socialmente responsável, visando diminuir os problemas sociais. Assim, a

responsabilidade social é um fator importante para que as companhias mantenham sua sustentabilidade.

Uma organização empresarial, utilizando determinada tecnologia, produz algum bem ou serviço, para ser comercializado em função do atendimento a demandas da sociedade. Cabe à empresa desempenhar com qualidade sua missão específica.

Assim, por exemplo, espera-se de uma universidade que ela prepare o profissional do futuro; de um hospital, que cuide de doença; de uma indústria automobilística, que produza bons carros; de um restaurante, que ofereça boa comida.

Por outro lado, esse desempenho não pode estar dissociado de seu objetivo principal, que é a obtenção de lucro.

Mas não se pode perder de vista que uma organização empresarial está localizada numa comunidade. Ela oferece emprego aos moradores, paga impostos e a tecnologia que utiliza causa algum impacto sobre essa comunidade.

Logo, ao refletir sobre a dimensão ética na empresa, precisamos compreender que, além dos compromissos relativos ao seu funcionamento interno, a organização empresarial possui compromissos externos, de ordem social.

A primeira responsabilidade de uma empresa é apresentar um bom desempenho econômico, de forma a cobrir custos e acumular capital. A consequência do seu sucesso econômico tende a se desdobrar socialmente em empregos, melhores salários e arrecadação de impostos, preços mais adequados ao consumidor, e qualidade dos serviços – fatores relacionados à justiça social.

O objetivo de obter lucro é, portanto, absolutamente legítimo. Isso porque uma empresa falida, não lucrativa é má empregadora, malvista na comunidade e não gera capital para a criação de empregos futuros.

O comprometimento social da empresa se expressa, ainda, no seu engajamento com programas culturais e filantrópicos de interesse da comunidade, nos seus projetos de preservação ambiental, especialmente porque, nesse último caso, a tecnologia por ela utilizada costuma causar impactos sobre o meio ambiente.

Na medida em que no mundo contemporâneo a economia está predominantemente organizada com base na iniciativa privada, torna-se indispensável o comprometimento amplo das organizações com as questões sociais. Hoje, política social e ambiental escapam do âmbito do governo tornando-se responsabilidade de organizações empresariais e não-governamentais.

O compromisso das organizações empresariais é, hoje, muito mais amplo do que a própria relação empregado-empregador: ele envolve questões raciais, de sexo, de distribuição de renda, manutenção do meio ambiente, enfim, os problemas mais gerais que afligem a sociedade. Atualmente, o que se põe em questão é o desenvolvimento de uma prática coerente com uma ética pública, em que fiquem preservados os interesses da organização, sem comprometimento das ações que contribuam para o bem-estar e o desenvolvimento da sociedade como um todo.

4.2.2 Do Administrador

As responsabilidades da empresa passam pelo sujeito humano que responde pela organização: o administrador. É nessa função que estão concentrados os compromissos éticos, e é sobre esse indivíduo que se tem expectativas éticas.

A qualquer ação empresarial corresponde a seguinte questão: qual é o âmbito de responsabilidade da administração?

A resposta a essa questão implica compreender o campo de atuação do administrador, saber quais as suas funções e principais atribuições:

4.2.2.1 Planejamento e organização do trabalho

A primeira função ou atribuição da administração de uma empresa é a elaboração de um bom planejamento. O planejamento é um instrumento de trabalho fundamental, portanto, sua elaboração deve ser precedida de um estudo minucioso do momento econômico e social, para que a empresa possa construir um cenário da realidade onde atua e, assim definir prioridades de investimento.

Pelo planejamento, poderão ser traçadas as metas a atingir, definida a estrutura necessária para sua execução e distribuídas as tarefas, de modo a tornar o trabalho mais produtivo e o trabalhador mais realizado e empreendedor.

O planejamento pressupõe, enfim, uma ordenação lógica do trabalho. E uma empresa preocupada com as relações de trabalho buscará estruturá-lo de modo a torná-lo mais produtivo e satisfatório ao trabalhador. Aliás, a satisfação do trabalhador é hoje entendida como condição de produtividade.

No contexto das empresas modernas, onde a flexibilização do processo produtivo já é realidade e necessidade, a estratégia utilizada no sentido de associar produtividade e satisfação ao trabalho tem consistido na reunião de várias operações ou no agrupamento de tarefas afins, de modo que se possa realizá-las em equipe.

A implantação dessa estratégia de trabalho baseia-se na compreensão da dinâmica da atividade. Esta parte do princípio de que trabalhos repetitivos produzem fadiga e resistência e, portanto, qualquer pessoa trabalha melhor se todo o corpo – músculos, sentidos e mente – estiver empenhado na tarefa.

A diversidade de tarefas executadas com liberdade e segundo o ritmo determinado pela equipe passa, assim, a ser considerada fator de produtividade. Essa idéia de diversidade de tarefas e de ritmo de trabalho é mais compatível com o exercício da liberdade, indispensável ao desenvolvimento da iniciativa, competência hoje exigida do trabalhador.

4.2.2.2 A concepção do trabalho

Um outro aspecto fundamental da administração é a concepção de trabalho proposta pela empresa.

O trabalho pode ser visto como lugar de auto-realização do homem, sua extensão de sua personalidade, espaço de criatividade, onde ele fala de si, mostra-se diante do seu grupo social, expressa sua identidade, presta um serviço social e contribui para o bem comum. Mas também pode ser encarado como uma maldição, lugar de tortura, suportado pela necessidade do salário ao final do mês.

É claro que uma empresa na qual circule a primeira concepção de trabalho tem uma cultura muito mais positiva e estimulante para a produção.

As culturas que valorizam o trabalho e o trabalhador criam no sujeito uma dimensão social da atividade produtiva, inferior apenas à da família. Nelas são criados vínculos sociais e comunitários, relações interpessoais e afetivas fundamentais à vida das pessoas.

4.2.2.3 A questão salarial

A questão salarial de receber do administrador uma atenção especial. Além de ser o fundamento de sua vida econômica, o salário reflete o próprio valor do trabalhador.

O item salário é uma variável extremamente importante dentro das organizações, funcionando como um dos fatores de motivação e participação, determinantes da produtividade.

Consciente da relação existente entre salário e produtividade nas empresas, uma política salarial tem de partir do princípio básico de que o salário deve ser capaz de garantir condições dignas de vida ao trabalhador.

Nas sociedades desenvolvidas, sabe-se o quanto custa caro á empresa obter lucros mediante um salário vil. É por isso que nessas sociedades a diferença entre o menor e o maior salário pagos pelas empresas é de um para quatro. Essa política diminui rivalidades, favorece o trabalho participativo e, principalmente, reduz a injustiça social.

A existência de grandes diferenças salariais, como no caso da maioria das empresas brasileiras, provoca a divisão entre os grupos de trabalhadores ou união de grupos contra o sistema de administração e organização do trabalho.

Uma das estratégias mais utilizadas para minimizar as questões decorrentes de grandes diferenças salariais consistiu, durante muito tempo, em recorrer ao salário como mecanismo de um sistema de prêmio e castigo. Hoje, no entanto, essa estratégia é completamente condenável.

No sistema de prêmio e castigo, um dos instrumentos de maior pressão era o medo – principalmente o de perder o emprego. O salário, aí era utilizado como recompensa.

Sabe-se, hoje, que o medo só produz resistência e que ninguém aprende melhor a sabotar a produção do que o trabalhador ameaçado.

Por outro lado, o incentivo econômico, originalmente utilizado a título de recompensa, torna-se, com o passar de certo tempo, direito incorporado, perdendo a força de instrumento administrativo de estímulo á motivação.

Uma postura ética das empresas com relação á questão salarial é, sem dúvida, a implantação de um plano de cargos e salários. A adoção desse instrumento propicia uma decisão mais justa sobre um assunto sensível á totalidade dos que estão envolvidos com os trabalhos da empresa. Por meio de um plano criteriosamente elaborado, os trabalhadores são justamente recompensados com promoções sistemáticas, Isso contribui para a melhoria do desempenho e, conseqüentemente, para a maior produtividade da organização.

Um outro tipo de motivação consiste na oferta dos chamados “salários indiretos”. Subsídio das cotas de pagamento de planos de saúde, auxílio-alimentação, bolsas de estudo são apenas alguns exemplos.

Ainda no rol dos benefícios econômicos eticamente recomendáveis destaca-se a implantação de projetos de treinamento para funcionários demitidos, como forma de viabilizar sua reabsorção pelo mercado de trabalho. Da mesma forma, o direito dado ao ex-funcionário, de menor salário, de receber cesta básica até ter resolvida sua situação funcional.

4.2.2.4 Qualificação profissional

As empresas capitalistas passam por uma reestruturação profunda no que diz respeito às relações hierárquicas e trabalhistas e á reformulação das técnicas gerenciais e de gestão. Essa mudança é o que tem permitido transformar o trabalhador – antes passivo, cumpridor de tarefas rotineiras e monótonas – em sujeito ativo e participante das decisões empresariais.

As exigências de maior responsabilidade e comprometimento do trabalhador no controle dos produtos, na verificação da qualidade e na introdução de aperfeiçoamentos e correções no processo de produção proporcionam uma nova dimensão ao treinamento nas empresas.

A política de recursos humanos nas empresas, habitualmente desenvolvida com vistas á formação para o desenvolvimento das habilidades específicas de uma ocupação, hoje se mostra preocupada em oferecer educação geral e mais abrangente aos trabalhadores.

A mudança de direcionamento da formação do trabalhador, seja no interior das empresas, seja nas entidades de formação profissional, aponta para a perspectiva de que o trabalho, no atual contexto empresarial possa ser retomado como local

privilegiado ao desenvolvimento da subjetividade do trabalhador, isto é, como local de desenvolvimento de sua identidade e realização pessoal.

4.2.2.5 O trabalhador

A construção de uma cultura, de crenças e valores propícios à consolidação da dimensão ética na empresa e na sociedade como um todo passa pela reflexão sobre o papel do próprio trabalhador.

Se a própria dinâmica do capitalismo cria espaços de maior participação do trabalhador, cabe a este levar às últimas conseqüências tal tendência, buscando uma participação crescente nas decisões, nos processos de negociação, de modo a viabilizar salários mais dignos, a qualificação para todos e, enfim, a humanização do mundo do trabalho.

Para enfrentar esse desafio, caberá ao trabalhador apropriar-se das bases científicas e tecnológicas de sua ocupação, desenvolver as competências comunicativas básicas que lhe permitam negociar os interesses individuais e coletivos, dentro e fora do mundo do trabalho.

É importante destacar que a participação do trabalhador é tanto maior quanto maior for a consciência de sua responsabilidade, de seus compromissos com os objetivos da organização, com sua produtividade e com a qualidade dos serviços oferecidos.

Para um exercício profissional ético não basta, entretanto, apenas a competência técnica. É fundamental o estabelecimento de relações de confiabilidade entre o trabalhador e a gerência e também entre ele e seus pares.

Esse tipo de relação, entretanto, não se dá num vazio: é preciso que a empresa preencha as condições mínimas de respeito à dignidade do trabalhador para que ele se sinta efetivamente integrado ao ambiente de trabalho e confiante nos propósitos de sua

administração. Com isso quero dizer que não se pode esperar posturas individualmente éticas nas empresas não-éticas.

A seriedade e a responsabilidade profissional são decorrentes da satisfação, da realização pessoal, o que não será conseguido sem orgulho ou mesmo vaidade pessoal pelo trabalho desenvolvido e pela organização onde ele é feito.

Por isso, pode-se dizer que a cultura ética das organizações passa por uma certa compreensão do trabalho, pela compreensão de que este é um modo de o homem viver em sociedade, de exercer sua cidadania, sua humanidade. E a condição para a construção de relações baseadas nessa compreensão é apenas a da integridade, tanto da administração empresarial como do trabalhador.

A empresa que tem o hábito de enganar, de mentir ou roubar, de não cumprir sua palavra, que trata seus clientes com desprezo ou seus funcionários de maneira injusta dificilmente terá um corpo funcional ético. Também terá menores chances de ser bem-sucedida.

A consciência dessa situação faz com que a questão da ética venha-se tornando, cada vez mais, uma preocupação no meio empresarial.

Os estudos realizados a respeito dão conta de que ter uma conduta ética é atualmente do interesse de toda empresa que pretenda alcançar o objetivo de aumentar seu patrimônio. Tal interesse surge da constatação de que os melhores funcionários e fornecedores, as melhores fontes de financiamento tendem a preferir aqueles que levam em conta os direitos humanos mínimos instituídos. Também os clientes que têm critérios e que sabem escolher dificilmente serão leais a um produto de menor qualidade ou a um serviço pouco eficiente.

Como em qualquer questão ética, não existe uma fórmula, regra ou modelo a ser adotado nas organizações empresariais. Mas, a rigor, a ética nas organizações, embora dependa do comportamento do trabalhador, é fundamentalmente de responsabilidade dos dirigentes, a quem cabe a proposição e a manutenção de um código de valores que precisa ser do conhecimento de todos.

É importante lembrar que a ética empresarial não deve diferir dos princípios que orientam a dimensão pública da ética: não roubar, não trapacear, não receber nem propor suborno são dimensões da ética em geral e, antes de tudo, dimensões do indivíduo e do cidadão, empregados e empregadores. São esses os princípios válidos, na empresa e fora dela.

Assim como é indigno um dirigente que não leva em conta os direitos mínimos do trabalhador, também o é um funcionário do setor de compras, por exemplo, usar seu cargo para privilegiar seus dependentes ou afins, ou deixar vaziar informações técnicas e comerciais em benefício de um concorrente da empresa onde trabalha.

A estrutura ética de uma empresa não deve ser confundida com uma listagem de conceitos emoldurados na parede dos executivos. A estrutura ética é, antes de tudo, fruto da convicção coletiva, isto é, das diretrizes resultantes de ampla discussão entre as lideranças e consolidadas junto a todos os que dela fazem parte, para que se tornem fonte de todas as políticas organizacionais.

Finalmente, vale destacar que, muito mais do que uma listagem de regras, de procedimentos, quando se fala em definir uma ordem ética nas empresas fala-se da realização de um projeto, de um desejo. A realização desse projeto supõe resposta a uma pergunta prévia: que mundo se deseja? Um mundo repartido em bolsões de riqueza e miséria? Ou um mundo de rendas e felicidade bem distribuídas.

Ora, a felicidade – sentimento oposto ao sofrimento – é um dos valores éticos por excelência, na medida em que sua busca é uma constante da humanidade, e não se pode pensá-la numa ordem onde predominem relações de desigualdade, medo, injustiça social.

A estrutura ética do ambiente empresarial dependerá, portanto, do projeto ou do desejo da organização. No caso de uma opção pela ética da felicidade, precisa desejá-la, precisa acreditar na possibilidade de que dela derivem princípios e valores que contribuam para a saúde, inclusive financeira, da empresa e da comunidade.

4.3 RESPONSABILIDADE SOCIAL, ÉTICA E MORAL: NAS ORGANIZAÇÕES NO TERCEIRO MILÊNIO

Muito se tem escrito sobre ética, valores, moral e cultura, mas ainda falta explicitá-los de forma mais sistemática. Por um lado, tentativas por parte de determinadas organizações de estabelecer padrões de ética e responsabilidade social em suas atividades e formas de gestão, muitas vezes, têm se limitado a criar códigos de ética.

Responsabilidades éticas correspondem a atividades, práticas, políticas e comportamentos esperados (no sentido positivo) ou proibidos (sentido negativo) por membros da sociedade, apesar de não codificados em leis. Elas envolvem uma série de normas, padrões ou expectativas de comportamento para atender o que os diversos públicos com os quais a empresa se relaciona consideram legítimo, correto, justo ou de acordo com seus direitos morais ou expectativas.

Essas responsabilidades éticas correspondem a valores morais específicos. Valores morais dizem respeito a crenças pessoais sobre comportamento eticamente correto ou incorreto, tanto por parte do próprio indivíduo quanto em relação aos outros. É dessa maneira que valores morais e ética se complementam. A moral pode ser vista como um conjunto de valores e de regras de comportamento que as coletividades, sejam elas nações, grupos sociais ou organizações, adotam por julgarem corretos e desejáveis. Ela abrange as representações imaginárias que dizem aos agentes sociais o que se espera deles, que comportamentos são bem vindos, qual é a melhor maneira de agir coletivamente, o que é o bem e o que é o mal, o permitido e o proibido, o certo e o errado, a virtude e o vício. A ética é mais sistematizada e corresponde a uma teoria de ação rigidamente estabelecida. A moral, em contrapartida, é concebida menos rigidamente, podendo variar de acordo com o país, o grupo social, a organização ou mesmo o indivíduo em questão.

Em outras palavras, os valores morais de um grupo ou organização definem o que é ser ético para si e, a partir daí, elaboram-se rígidos códigos éticos que precisam ser seguidos sob pena de ferirem os valores morais preestabelecidos.

O que acontece com a ética e a moral quando as sociedades passam por transformações tão profundas quanto as que o mundo vive agora? Nessa situação, a responsabilidade social corporativa é mais importante do que nunca. A ética afeta desde os lucros e a credibilidade das organizações até a sobrevivência da economia global.

As organizações terão de aprender a equacionar a necessidade de obter lucros, obedecer às leis, ter um comportamento ético e envolver-se em alguma forma de filantropia para com as comunidades em que se inserem. Além disso, mudanças, como nas formas que são concebidos e comercializados os produtos e serviços, trazem consigo novas questões éticas com que as organizações têm de aprender a lidar, principalmente porque, cada vez mais, as novas tecnologias de informação e oportunidades comerciais e empresariais abertas pela globalização tendem a levar todas as organizações a abraçar padrões globais de operação.

Dentro da economia global, há ainda a questão da cultura propriamente dita. As grandes corporações internacionais, bem como qualquer organização que almeje expandir seus mercados em escala global, precisam estar cada vez mais atentas à diversidade cultural reinante entre os povos. Nesse sentido, podemos dizer que um dos efeitos da economia global é a adoção, por todo o mundo, de padrões éticos e morais mais rigorosos, seja pela necessidade das próprias organizações de manter sua boa imagem perante o público, seja pelas demandas diretas do público para que todas as organizações atuem de acordo com tais padrões. Valores éticos morais sempre influenciaram as atitudes das empresas, mas estão se tornando, cada vez mais, homogêneos e rigorosos.

O que está ocorrendo é mais do que mera resposta dos negócios às novas pressões sociais e econômicas criadas pela globalização. A pressão que um mercado

globalizado exerce nas empresas faz com que elas precisem se auto-analisar continuamente. Cria-se, assim, um novo *ethos* que rege o modo como os negócios são feitos em todo o mundo. Tanto o papel das empresas como o do próprio Estado estão sofrendo alterações. Se, por um lado, o papel da empresa na sociedade é cada vez mais amplo e complexo, por outro, muitas funções tradicionais do Estado estão sob ameaça.

A responsabilidade social corporativa é a característica que melhor define esse novo *ethos*. Em resumo, está se tornando hegemônica uma visão de que os negócios devem ser feitos de forma ética, obedecendo a rigorosos valores morais, de acordo com comportamentos cada vez mais universalmente aceitos como apropriados.

Assim, em uma época em que os vários contextos culturais ao redor do mundo estão cada vez mais interligados e o papel social das empresas está sendo repensado, principalmente por causa das grandes modificações que estão acontecendo no papel de outras instituições (tais como o Estado e a sociedade civil), podemos dizer que a crescente atenção à ética e à responsabilidade social corporativa, bem como a idéia de que as organizações do terceiro milênio precisam ser socialmente responsáveis se quiserem sobreviver em meio à competição cada vez mais acirrada, fazem parte desses processos profundos de mudança.

Em primeiro lugar, o fato de a globalização colocar os diversos ambientes culturais no mundo em contato cada vez mais próximo exige que cada organização que deseja continuar a ser parte da economia global esteja atenta às diferenças culturais e aja de maneira responsável para com elas.

Em segundo lugar, o reconhecimento de que instituições como o Estado, a sociedade civil e as organizações estão reestruturando suas respectivas atribuições tem como um de seus efeitos principais o maior interesse das empresas em que se inserem, ocupando espaços na sociedade antes preenchidos somente pelo Estado ou pela sociedade civil. A preocupação com a responsabilidade social tornou-se um diferencial fundamental para tornar as organizações mais produtivas e garantir o respeito do público e, enfim, sua própria viabilidade.

4.4 HERBARIUM FITOTERÁPICOS - COMO ATUA NA RESPONSABILIDADE SOCIAL:

A Responsabilidade social do Herbarium foi determinante para a criação da Fundação Herbarium de Saúde e Pesquisa, entidade sem fins lucrativos, dedicada ao estudo, desenvolvimento e proteção da flora medicinal brasileira e ao aproveitamento deste conhecimento pelas pessoas, em todos os níveis da sociedade. A Fundação Herbarium de Saúde e Pesquisa é a realização de um sonho para muitos amantes da fitoterapia.

Desde a sua criação até o momento a Fundação tem contatado diversas Instituições de Ensino Superior e Centros de Pesquisa Internacionais, para o desenvolvimento de cursos a profissionais da área da saúde. Ainda, com a ajuda de seus consultores (professores universitários, médicos e outros profissionais da área de todo o país), vem apoiando e financiando vários projetos de pesquisa, além de firmar convênios para desenvolvimento de estudos científicos sobre plantas medicinais.

Dedica também grande atenção às crianças realizando várias palestras, auxiliando grupos de estudo e colaborando na realização de Feiras de Ciências em escolas do Paraná. Principalmente através das atividades realizadas no PARQUE BOTÂNICO, que leva às crianças e aos adolescentes um contato direto com a natureza destacando suas propriedades medicinais e despertando consciência ecológica.

4.4.1 Como a Empresa Exerce a Responsabilidade Social Entre os Funcionários

a) Benefícios:

Auxílio bolsa de estudo

Avaliação de desempenho (por atingimento de metas)

Empréstimo pessoal

Plano de cargos e salário

Plano de saúde (estendido aos familiares)

Seguro de vida em grupo

Participação nos resultados (em implantação)

b) Programas de integração:

Campeonatos esportivos

Coral

Festas comemorativas

Programa de visita de familiares, e outros

c) Política de treinamento:

O Herbarium está constantemente inovando, seja no desenvolvimento de produtos ou em suas práticas de gestão. Por essa razão estabelece uma Política de Treinamento, através da qual visa propiciar desde treinamento operacionais, que acontecem no dia a dia de trabalho, oportunidades de atualização técnica, através de cursos externos, até desenvolvimento de competências de lideranças.

Ainda para incentivar o desenvolvimento profissional pleno dos nossos colaboradores, há o programa Bolsa de Estudos, que é oferecido para cursos de 3 ° grau, Pós Graduação, MBA e Idiomas. E nos últimos anos todos os gerentes e supervisores passaram por um ano de treinamento.

d) Programa de contratação de portadores de condições:

Este programa tem como objetivo propiciar a igualdade de oportunidades para integrar o portador de necessidades especiais ao mercado de trabalho. Ciente desta realidade, o Herbarium realiza processo seletivo deste profissional nas diversas áreas da empresa, de acordo com sua qualificação.

4.5 SIEMENS – COMO ATUA NA RESPONSABILIDADE SOCIAL

Uma empresa não começa, tampouco termina nos seus muros. Ela se alarga e se enraíza pelas ruas vizinhas, bairros, cidades, países. Uma organização isolada em si mesma está morta. Integrar-se à sociedade significa assumir responsabilidades. Significa exercer uma liderança ética, trocar experiências, estimular seus colaboradores e parceiros a se integrarem à comunidade que os cerca.

a) Informática:

A informática como forma de reintegrar membros de comunidades carentes, especialmente crianças e adolescentes, diminuindo o nível de exclusão com o qual convivem. Com esta idéia na cabeça, o Comitê para a Democratização da Informática, uma organização não-governamental fundada em 1995, busca apoio de empresas para desenvolver e implementar programas educacionais e profissionalizantes nas Escolas de Informática e Cidadania.

A Siemens é uma das apoiadoras do Comitê, doando computadores e instalando escolas dentro das suas localidades e em áreas próximas às regiões onde atua.

b) Voluntariado:

O trabalho voluntário é o mais importante e mais necessário do que qualquer outro tipo de apoio.

A intenção da Siemens é espalhar a Cidadania em todas as localidades onde está presente no Brasil assim com as aulas de informática os conceitos de cidadania são estimulados e as crianças e jovens discutem estes temas como a importância que lhe são devidos.

4.5.1 Como a Empresa Exerce a Responsabilidade Social Entre os Empregados

- a) Funcionários com filhos têm direito a bolsa de estudo até a universidade;
- b) Rodízio de funções para minimizar os casos de LER;
- c) Cooperativa de crédito para empréstimos a juros subsidiados;
- d) Quem cursa a faculdade: Administração, Engenharia e Informática ganha bolsa de 50% nas mensalidades.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Se o século vinte ficou conhecido como a era da violência, da ciência e da tecnologia, o século 21 desponta como a era da cidadania, do civismo e da ética. Embora os primeiros movimentos deste novo século ainda arrastem os restos da cultura autoritária que marcou a era da violência, nunca o cidadão e a sociedade civil estiveram tão organizados e exigentes na cobrança de mais ética, respeito aos seus direitos e responsabilidade social. O crescimento do movimento ambientalista, a proliferação das entidades de defesa do consumidor, de denúncia da corrupção, as manifestações crescentes por maior equidade nas relações entre as nações - e entre as corporações e os cidadãos - começam a moldar uma nova ordem.

A responsabilidade social corporativa deixa de ser figura de retórica que emoldura as publicações institucionais das empresas para constar dos balanços e relatórios apresentados às assembleias de acionistas e ao mercado. Passa a ser parte do negócio. Não só porque os grandes fundos de investimentos não querem correr riscos de aplicar seus recursos em empresas sujeitas a multas ambientais, ações civis ou trabalhistas, mas também porque seus cotistas, mais do que investidores são cidadãos que descobrem que podem cobrar não apenas lucro, mas também ética, compromisso ambiental, responsabilidade corporativa.

Se a globalização dos mercados derruba barreiras comerciais e fronteiras políticas, a transnacionalização das empresas obriga seus executivos a negociarem cada vez mais com representantes do poder político local, com os legislativos, com órgãos reguladores mais severos e atentos. Se as comunidades abrem suas portas ao consumo e franqueiam seus mercados, cobram, também, das empresas, retribuição social, ética no relacionamento, respeito às suas leis, ao meio ambiente, aos consumidores de seus produtos. A empresa que não se ajustar aos novos padrões de exigência será varrida do mercado.

É óbvio que responsabilidade social não substitui uma série de competências que a empresa precisa ter: dominar os ferramentais de gestão, ter acesso á tecnologia, saber lidar com suas finanças, etc. Tudo isso continua sendo absolutamente necessário. Mas a verdade é que os consumidores, colaboradores e trabalhadores estão dando preferência para as empresas que têm uma ética, um compromisso mais amplo com os públicos com que se relacionam, para se tornarem cada vez mais competitivas.

As empresas paranaenses HERBARIUM FITOTERÁPICOS e a SIEMENS estudadas nesta monografia utilizam como viga mestra da questão sobre a Responsabilidade Social os seguintes aspectos já citados anteriormente e que são: a visão e a missão da empresa, o código de ética, as práticas gerais de recursos humanos (apoio ás famílias, incentivo á educação e a saúde dos colaboradores, bons relacionamentos com a cadeia produtiva, com o governo, com o meio ambiente e com a comunidade através do voluntariado e cursos para a comunidade.

O trabalho por projetos é estimulado e todas as áreas compartilham informações e funcionários, a companhia foi uma das primeiras do ramo fitoterápico no país.

Apesar delas conseguirem desenvolver praticamente todos os aspectos que a Responsabilidade Social nos Negócios requerem, falta implementar em ambas o Balanço e o marketing social.

Os principais atrativos da HERBARIUM FITOTERÁPICOS são:

- a) Refencial para estudantes da região: por ano, cerca de 1800 visitantes recebem noções de saúde em seu parque botânico;
- b) Ambulatório para atendimento gratuito á população carente da região;
- c) Funcionário pode pleitear bolsa de estudo no valor de 50% da mensalidade, a partir de dois anos de casa;
- d) Abre as portas para os familiares dos colaboradores, que podem usufruir do clube e fazer caminhadas no bosque nos fundos da fábrica, aos sábados;

- e) Qualidade de vida: a empresa está situada numa grande área verde com muitas araucárias e muitos pássaros;
- f) Aulas de canto, teatro e capoeira, na própria empresa.

Criação da FUNDAÇÃO HERBARIUM DE SAÚDE E PESQUISA, dedicada ao estudo, desenvolvimento e proteção da flora medicinal brasileira e o aproveitamento deste conhecimento pelas pessoas, em todos os níveis da sociedade.

Já para a SIEMENS além do código de ética e da consolidação da missão e da visão da empresa, ela atua fortemente na comunidade com a doação e instalação de computadores nas escolas próximas a seu parque fabril e com o desenvolvimento do voluntariado interno aulas de informática são ministradas a jovens e crianças.

Os seus colaboradores são beneficiados com um rodízio de funções para minimizar os casos de LER, possuem uma cooperativa de crédito para empréstimos a juros baixos e para os estudantes de Administração, Engenharia e Informática ganham uma bolsa estudo de 50% para custear as mensalidades.

Os principais atrativos da SIEMENS são:

- a) Funcionários com filhos têm direito ao Probein, bolsa de estudo para as crianças até a universidade;
- b) Bolsa mensal desenvolvida para atender filhos de funcionários portadores de necessidades especiais (mental ou física);
- c) Bolsa de 50% para quem cursa administração, engenharia ou informática;
- d) Participação nos resultados a seus funcionários antes mesmo de ser lei;
- e) Aulas de ensino fundamental e médio, em esquema supletivo, na fábrica aos operários;
- f) Transporte e Lanche de graça aos que estão na escola;
- g) Salário do pessoal de chão de fábrica acima da média para a região;
- h) Vale-mercado, vale-farmácia e cooperativa de crédito para empréstimos a juros subsidiados;
- i) Rodízio de funções para minimizar os casos de LER.

Com estes dois estudos chega-se a conclusão que não se pode haver barreiras entre as empresas e a sociedade, mas sim a interligação das mesmas, onde a responsabilidade representa solidariedade e benefícios repartidos aos empregados e a sociedade.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Francis J. **A ética nas empresas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1996.
- AMÔEDO, Sebastião. **Ética do trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1997.
- ANDRADE, Maria Margarida de. **Como preparar trabalhos para cursos de pós-graduação: noções práticas**. São Paulo: Atlas, 1997.
- ASHLEY, Patrícia Almeida. **Ética e responsabilidade social nos negócios**. São Paulo: Saraiva, 2003.
- BORBA, Elisabete Regina de Lima; BORSA, Lenyr Rodrigues; ANDREATTA, Roldite. **Terceiro Setor, responsabilidade social e voluntariado**. Curitiba: Champagnat, 2001.
- CAMARGO, Marculino. **Fundamentos de ética geral e profissional**. Rio de Janeiro: Vozes, 1999.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- COSTA, Márcia Mello. **Ética e cidadania**. São Paulo: Mackenzie, 2002.
- GONÇALVES, Maria H. B. **Ética e trabalho**. Rio de Janeiro: SENAC/DN/DFP, 1996.
- NASH, L. **A ética nas organizações**. Coleção Reflexão do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. São Paulo: Atlas, 2001.
- PENNINGTON, Randy; BOCHMAN, Marc. **A ética nos negócios**. Objetiva.
- REVISTA PLANETA, n. 9, Ed. 312, ano 26.
- REVISTA VOCÊ S.A., out., 2000.
- REVISTA VOCÊ S.A., jul., 2002.
- SÁ, Antonio Lopes de. **Ética profissional**. São Paulo: Atlas, 1996.
- SOUZA, Herbert de. **Balanco social: voluntário ou obrigatório**. Biblioteca vertical [online] [www.balancosocial.org.br\biblioteca.html](http://www.balancosocial.org.br/biblioteca.html)
- TEIXEIRA, Nelson Gomes. **A ética no mundo da empresa**. São Paulo: Pioneira, 1991.
- VALLS, Álvaro L. M. **O que é ética**. São Paulo: Brasiliense, 1994.

VASQUEZ, Adolfo Sanchez. **Ética**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1982.

WEIL, Pierre. **A nova ética**. Rio de Janeiro: Rosa dos tempos, 1994.

ANEXOS

ANEXO 1 – EMPRESA – HERBARIUM FITOTERÁPICOS

Missão da Empresa: "Oferecer produtos desenvolvidos à base de recursos naturais, como alternativa saudável para a melhoria da qualidade de vida."

Visão da Empresa: "Buscamos constantemente a excelência em produtos e serviços, visando ser referência no mercado em que atuamos."

CÓDIGO DE ÉTICA

- Respeitar nossos colaboradores na manutenção de um clima saudável e o direito de liberdade de expressão.
- Respeitar o meio ambiente.
- Respeitar o patrimônio e o uso racional dos recursos.
- Primar pela melhoria da qualidade em produtos e serviços.
- Preservar hábitos saudáveis.
- Promover a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores. Manter a integridade, responsabilidade e comprometimento em todas as ações.
- Cumprir com a responsabilidade social, organizacional e governamental.
- Gerar valor econômico para o crescimento e garantia do negócio.
- Interagir com a comunidade científica.
- Primar pela qualidade dos fornecedores

ANEXO 2 – EMPRESA – SIEMENS

Missão da empresa: trabalhar para desenvolver e fabricar produtos de ponta, planejar e instalar sistemas e projetos complexos, assim como elaborar diversas soluções dedicadas, de acordo com as exigências de nossos clientes.

Visão da empresa: elevar ainda mais a lucratividade e aumentar o valor da empresa, para alcançar a satisfação dos clientes, a confiança dos investidores e a excelência dos colaboradores.

CÓDIGO DE ÉTICA

- Todo colaborador deve desempenhar sua função respeitando as leis e regulamentos previsto no sistema legal do país onde trabalha.
- Os colaboradores devem zelar pela imagem da Siemens na comunidade. O desempenho de suas funções deve ser orientado nesse sentido.
- Os colaboradores devem agir com honestidade, lealdade e integridade para com os colegas, com a empresa e com os parceiros de negócios
- Nenhum colaborador pode atuar de maneira discriminatória, especialmente quanto à raça, religião, idade, sexo ou qualquer condição física. Assédio sexual é proibido.
- Os colaboradores devem observar as regras da concorrência livre e leal.
- Os colaboradores não devem se prevalecer inadequadamente de sua posição na empresa. Não podem receber, permitir que outros recebam ou conceder a terceiros, vantagens que extrapolem as políticas comerciais usuais.
- Os colaboradores devem proteger os ativos tangíveis e intangíveis da empresa. Os recursos da empresa devem ser utilizados somente para os propósitos dos negócios. Documentos e relatórios devem ser elaborados correta e fielmente.

- Os colaboradores não podem usar ou fornecer informações disponíveis e privativas da empresa, sem prévia autorização. O conhecimento da situação interna da empresa não deve ser utilizado de forma imprópria. A confidencialidade dos dados deve ser preservada.
- Cada colaborador deve observar as regras de segurança e controle às quais está sujeito.
- Nenhum colaborador pode desempenhar atividades conflitantes com os interesses da empresa, nos termos da legislação aplicável.