

**RESPONSABILIDADE SOCIAL EM PORTUGAL
REALIDADE OU FICÇÃO?**

O mundo sindical tem tido várias reacções a este conceito, nem sempre favoráveis, sendo certo que deve haver consciência de que uma certa medida de risco e a necessidade de alguma cautela se coloca de facto.

Assim, com efeito, verifica-se que, por um lado, muitos sindicalistas consideram a Responsabilidade Social um novo meio de actuação louvável e a incentivar, por outro, são muitos os que receiam que mine o papel tradicional dos sindicatos, minimizando nomeadamente o papel da negociação colectiva.

O conceito surge sobretudo como uma reacção aos movimentos de globalização e forte pressão de liberalização dos mercados, tendo começado pela inclusão das preocupações ambientais na vida da empresa e o seu impacto financeiro.

No entanto, a Responsabilidade Social depressa evoluiu para algo mais complexo e mais vasto, abarcando a inclusão de preocupações sociais na vida das empresas e a associação dessas mesmas preocupações com conceitos como o de desenvolvimento sustentável.

Vários são os focos de alguma problemática em torno da Responsabilidade Social para o movimento sindical, começando desde logo pelas diferentes interpretações em torno do seu carácter voluntário.

Os sindicatos reconhecem esse carácter, uma vez que a inclusão de tais preocupações é necessariamente de iniciativa empresarial, mas entendem que não se pode desligar esse conceito do respeito pelas leis e normas existentes ou pretender que este se substitua ao mesmo, o que com frequência parece querer ser afirmado pelo mundo empresarial.

Desde logo, as iniciativas e a inclusão de preocupação em matéria de Responsabilidade Social devem ser complementares e indissociáveis do cumprimento da legislação vigente, nomeadamente a legislação laboral, e não podem levar a uma distorção da interpretação das normas vinculativas.

Mais, o seu carácter voluntário não pode ser confundido com um poder discricionário dos empregadores, que determinam unilateralmente as iniciativas a tomar sem envolvimento de *stakeholders*, ou atender exclusivamente ao impacto financeiro que as mesmas terão.

O carácter voluntário respeita só à iniciativa e não à unilateralidade da actuação nestas matérias.

Por outro lado, não se pode adoptar uma postura paternalista em relação ao conceito, uma vez que o mesmo não se trata de um favor ou uma benesse dos empregadores e não se deve jamais encarar a Responsabilidade Social como um substituto ao cumprimento das leis nacionais e internacionais ou um sucedâneo ao papel dos governos e sindicatos.

Deve ser sim um meio de assegurar cada vez mais o cumprimento da lei e criar espaço para a actuação de sindicatos e governos e organizações internacionais e não para minimizar o seu papel, não devendo jamais verificar-se uma privatização dos direitos e das obrigações existentes ou uma redução do nível de protecção pela adopção de comportamentos socialmente responsáveis.

Outra questão relevante central é a do papel dos sindicatos enquanto *stakeholders*, os quais devem ter um papel privilegiado em virtude da sua natureza dual, quer enquanto organizações das mais representativas da sociedade civil, mas sobretudo por serem também eles actores económicos (pela representação e pela negociação colectiva) nos sectores que representam.

A sua relevância é tal que há mesmo quem defenda que não devem de facto ser meros *stakeholders*, uma vez que os trabalhadores são em si empresa, parte integrante da mesma e que a sua importância é assim sumamente relevante no processo.

Verifica-se ainda que co-existem todo um sem-número de formas para avaliar o grau de Responsabilidade Social nas empresas, todas elas mais ou menos avulsas e que se traduzem na avaliação de factores diferentes, ignorando muitas vezes o cumprimento da lei como requisito ou contemplando actividades que dificilmente poderão ser encaradas como socialmente responsáveis.

A situação portuguesa assemelha-se em muitos aspectos ao panorama internacional, constatando-se desde logo existir um envolvimento quase nulo por parte dos *stakeholders* e uma fraca integração das preocupações e expectativas dos mesmos, uma reduzida integração da responsabilidade social no sistema de gestão, participação e consulta da empresa e uma forte confusão sobre o que é efectivamente Responsabilidade Social (são consideradas enquanto tal actividades decorrentes do normal intuito económico da empresa).

Configura-se assim a existência de um quadro do que é habitualmente designado como marketing social, em que a Responsabilidade Social é, frequentemente, quase só um instrumento de publicidade, se reduz a práticas isoladas não associadas a um coerente esforço de fundo e surge associada ao incumprimento de obrigações legais.

Mais, tem sido quase sempre um exclusivo de empresas de grande dimensão (sector bancário, comunicações ou indústria alimentar), verificando-se que as empresas de mais pequenas dimensões têm apenas práticas isoladas ou quase inexistentes (o tecido português tal como é, sobretudo num quadro recessivo, constitui um obstáculo ao desenvolvimento de sistemas de gestão em que tais preocupações sejam integradas).

No que concerne à avaliação da prestação das empresas, na vertente certificável, verifica-se que o número de empresas em Portugal certificadas é ainda muito reduzido (menos de 5), e tem sido feita de acordo com a norma SA8000, cuja elaboração foi da

quase exclusiva responsabilidade dos empresários e que, por esse motivo, tem suscitado problemas de aplicação, nomeadamente no que se refere à consulta dos *stakeholders* (nomeadamente os sindicatos) quando do processo de avaliação.

Nesse contexto, é desde logo prioritário para a UGT que se estabeleça um mínimo de regulação nomeadamente quanto a critérios de avaliação e aferição da Responsabilidade Social, uniformizando os processos de avaliação.

Tendo uma dimensão internacional (v.g. multinacionais) é importante que sejam fixados standards uniformes de avaliação, nomeadamente através das instituições comunitárias e mesmo da própria OIT.

Mais, tal avaliação deve ser integrada no contexto de uma avaliação mais global do comportamento da empresa, nomeadamente quanto ao cumprimento das suas obrigações legais e das que resultam da negociação colectiva, o que exige designadamente um investimento na formação dos auditores sociais.

A UGT considera que estes novos compromissos das empresas podem aliás estar associados às formas tradicionais de intervenção sindical, pelo que consideramos fundamental um envolvimento cada vez maior dos sindicatos nestas matérias, conformando e dando o seu contributo desde o início, de forma a evitar a total discricionariedade empresarial.

Com esse intuito, a UGT tem reforçado a sua intervenção, desenvolvendo projectos conjuntos com as suas congéneres estrangeiras (estudando possíveis impactos positivos em áreas como as deslocalizações ou os despedimentos colectivos) e com outras entidades a nível nacional (para a criação de uma rede de agentes em Responsabilidade Social e a criação de um Observatório do seu desenvolvimento em Portugal).

Temos ainda participado nos trabalhos no seio da Associação Portuguesa de Ética Empresarial que, em paralelo com os trabalhos da ISO sobre a norma ISO26000, procura estabelecer uma norma portuguesa de responsabilidade empresarial adequada à

nossa realidade, que assegure que aspectos como o cumprimento da legislação existente sejam cumpridos e que não se possa traduzir numa redução dos direitos consagrados legal e convencionalmente.

A relevância atribuída a esta temática está ainda patente na inclusão de uma cláusula específica de responsabilidade social no Contrato-tipo para a Negociação Colectiva, uma vez que consideramos que a abordagem pode ser complementar e que os sindicatos podem ter um papel importante para o impulso inicial nestas matérias.

Os sindicatos não criaram o conceito, mas estamos conscientes que a Responsabilidade Social pode ser vista, apesar dos riscos de que falámos, como mais uma oportunidade de fazer face aos desafios da globalização e não como um objectivo em si.

Não devemos esquecer que o movimento sindical tem um papel primordial enquanto *stakeholder* privilegiado numa matéria que não deve continuar a ser vista como um unilateral exclusivo dos empresários ou como uma mera estratégia de maximização de lucros, deixando assim de ser uma ficção empresarial para ser uma real mais-valia para o reforço dos direitos dos trabalhadores, das condições de trabalho e para a concretização de uma sociedade mais justa, solidária e humanista.

Lisboa, 17 de Maio de 2006