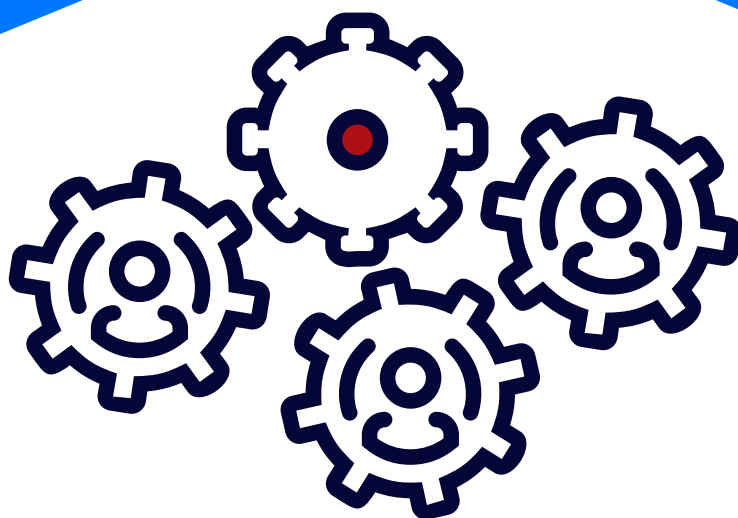




RESPONSABILIDADE SOCIAL
DAS ORGANIZAÇÕES
EM TEMPOS DE CRISE PANDÉMICA

CONCLUSÕES

← **W E B I N A R S** →
0 9 - - - - 1 5 - - - - 2 3 - - - - S E T E M B R O

Título

**Responsabilidade das
Organizações em Tempos
de Crise Pandémica**

Propriedade e Edição

EAPN Portugal

- Rede Europeia Anti-Pobreza

(dezembro 2020)

ISBN: 978-989-8304-64-3

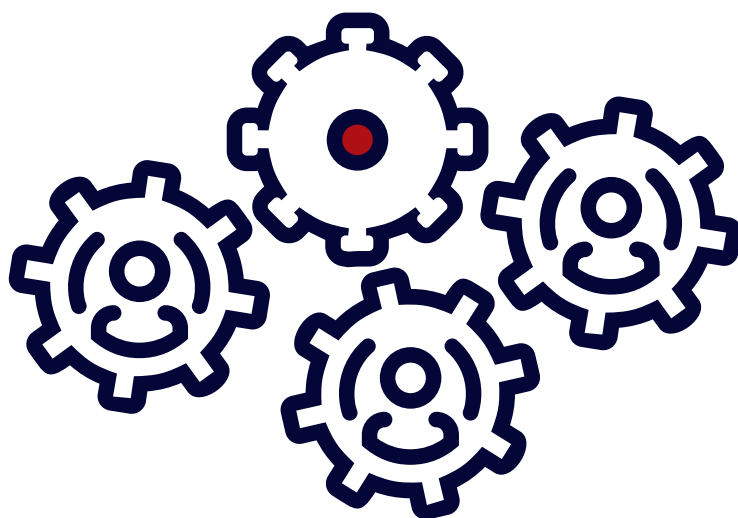
Rua de Costa Cabral, 2368

4200-218 Porto

Tel: +00351 225 420 806

geral@eapn.pt

www.eapn.pt

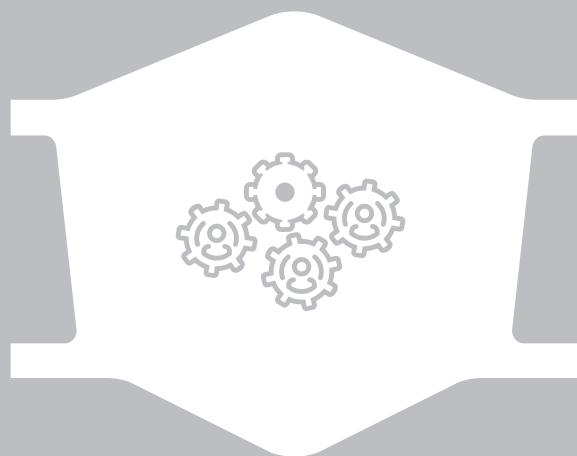


RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS ORGANIZAÇÕES

EM TEMPOS DE CRISE PANDÉMICA

CONCLUSÕES

01	WEBINAR 09/09/2020	10
02	WEBINAR 15/09/2020	24
03	WEBINAR 23/09/2020	40





Desde a sua fundação que a EAPN Portugal tem defendido que a luta contra a pobreza e a exclusão social é uma responsabilidade social e coletiva de todas as pessoas, grupos sociais e instituições.

A EAPN entende que este é um compromisso não apenas das organizações não-governamentais – cuja missão e vocação é diretamente focada neste objetivo – mas de todos os órgãos políticos (nos seus diversos níveis), dos cidadãos em geral e igualmente do setor privado lucrativo.

O fenómeno da pobreza decorre, em primeira instância, da desigualdade da repartição da riqueza nas nossas sociedades, ou seja, utilizando outras palavras: a forma pouco equitativa como distribuímos o que geramos, conduz-nos – grosso modo – à existência do fenómeno da pobreza. Assim, e numa abordagem simples, combater a pobreza significaria partilhar melhor a nossa riqueza coletiva e, sobretudo, olhar para uma outra forma de crescimento económico, utilizando indicadores que se concentrem no valor social criado pela atividade económica e não somente o PIB e outros indicadores estritamente de carácter económico-financeiro.

A crise económico-financeira iniciada em 2008, e muito provavelmente esta que foi despoletada pela emergência da pandemia provocada pela Covid 19, demonstrou-nos, entre outras coisas, que a desconexão entre a especulação dos mercados financeiros e a economia real se revelou fatal no que respeita ao aumento dos números da pobreza e aos fenómenos a ela associados: desemprego, recessão económica, crise de valores, dívidas soberanas, modelos de organização social, entre outros.

Mas o maior desafio que estas crises nos colocaram é a importância que se atribui à promoção do desenvolvimento sustentável e à convergência entre uma lógica financeira – inerente às empresas privadas com fins lucrativos – e uma lógica que tenha em conta os valores que promovam um maior equilíbrio social, económico e ambiental a médio/longo prazo.

O exercício da responsabilidade social das entidades privadas no combate à pobreza e à exclusão social é uma parte da responsabilidade de todos os atores neste objetivo. No entanto, não é consensual a forma como as entidades privadas interiorizam e projetam esta mesma responsabilidade.

Para algumas entidades privadas, esta responsabilidade resulta da constatação da organização económica e social da sociedade e do pragmatismo inclusivo das empresas na procura de soluções mais justas e eficazes. Para outras, esta responsabilidade das empresas pode ainda ser levada mais longe: podem ser fixados padrões e regras que vinculem as entidades privadas a esta responsabilidade, tendo como base o reconhecimento de que a economia tem como objetivo criar e distribuir riqueza. Criar o que poderíamos chamar um “Objetivo Social”, que não deverá ser separado da economia global.

Tendo em conta que toda a economia é social e, portanto, o objetivo do lucro das empresas não pode ser “separado” da sua finalidade social, o lucro, não é mais do que o “meio necessário” para se alcançar um fim social. Neste sentido, a responsabilidade social envolveria todos os stakeholders e não apenas os acionistas.

A primeira responsabilidade de uma empresa é de ordem económica e financeira e corresponde à ideia simples e generalizada que as empresas têm, acima de tudo, de assegurar a sua sobrevivência e devem ter como finalidade o lucro. Esta responsabilidade envolve, desde logo, uma obrigação social que é fundamental para a própria sociedade: a de pagar impostos que são revertidos para a comunidade.

A tributação responsável é assim o primeiro contributo para a comunidade, sendo igualmente um elemento chave para a Responsabilidade Social das Empresas. Esta responsabilidade aliada ao combate à fraude fiscal e à justiça fiscal é uma das principais armas da luta contra a pobreza. Com efeito muita da desigualdade social e consequentemente da pobreza resulta da injustiça fiscal. A EAPN tem vindo a repetir esta mensagem ao longo da nossa história e, para nós, isto também é um “campo de batalha”.

Com justiça fiscal e o combate à fraude e às fugas fiscais, as autoridades públicas conseguiram obter mais receitas fiscais e dotar os Estados de recursos que podem ser utilizados para melhorar as políticas públicas e, assim, dar um contributo fundamental para a luta contra a pobreza.

Outra nota relativa a esta questão é sobre a responsabilidade direta da empresa na relação com os seus colaboradores. Esta responsabilidade tem como base a proteção da dignidade no trabalho de qualquer pessoa, e inclui as condições de trabalho e respetiva remuneração, bem como a qualidade de vida dos trabalhadores, que por sua vez inclui condições para a igualdade de género, para a conciliação entre a vida profissional e a familiar, a formação ao longo da vida e demais questões relacionadas. Sem dúvida, que a proteção social aos trabalhadores constitui um elemento chave no contributo das empresas para o desenvolvimento e para a luta contra a pobreza.

Recorde-se a questão dos trabalhadores pobres: pessoas que apesar de se encontrarem no mercado de trabalho “pleno” não deixam de “engrossar” os números da pobreza. No caso português, cerca de meio milhão de pessoas encontram-se nessa situação. (temos igualmente vindo ao longo do tempo, a chamar a atenção para este facto).

Outro aspeto da responsabilidade social está relacionado com a chamada “cultura empresarial” e as especificidades locais. Ou seja, é necessário às empresas – ter em conta o “clima social”, apostando na qualidade das relações entre administrações e trabalhadores. Esta forma de responsabilidade diz respeito às relações entre o mundo empresarial e os stakeholders na sociedade em que a empresa opera. Entende-se que as empresas são responsáveis pelos resultados relacionados com os seus consumidores e clientes, tendo assim em conta a utilidade social dos bens e serviços fornecidos, bem como no que diz respeito aos seus contratos e relacionamento com os fornecedores.

Diretamente relacionado com este aspeto, encontramos muitos casos de empresas – estamos a falar daquelas que possuem uma dimensão que lhes permite optar por subcontratar outras empresas – não mantendo as mesmas condições da “empresa-mãe” relativamente aos seus empregados. Ou seja, em alguns setores os trabalhadores que trabalham para a prossecução de um bem ou serviço produzido por uma empresa, não possuem os mesmos direitos que os demais trabalhadores do grupo, apesar de trabalharem no mesmo ambiente geográfico e económico.

A responsabilidade social das empresas, por vezes, pela própria dimensão, ultrapassa claramente o seu âmbito geográfico e social, ao envolver outros fornecedores. Colocando a questão de uma forma bastante simples: uma empresa que em Portugal promova a responsabilidade social junto dos seus trabalhadores, clientes e fornecedores, mas subcontrata no chamado “Terceiro Mundo”, um fornecedor que não respeita os direitos dos trabalhadores e por vezes os próprios direitos humanos, estará a promover de facto a responsabilidade social?

A responsabilidade social das empresas não pode ser apenas uma visão filantrópica, mais ou menos consubstanciada em donativos caritativos. A verdadeira responsabilidade social está relacionada na forma como as empresas garantem a sua utilidade social para os grupos envolvidos na sua atividade económica e, acima de tudo, como pode reduzir os impactos negativos (a todos os níveis) que podem resultar da sua atividade.

Ao nível da responsabilidade social das empresas existem algumas dimensões de ordem “política” que em parte se sobrepõem ao domínio social já referido: as empresas têm um papel enquanto atores na esfera pública e cujo impacto nos seus stakeholders pode alterar as suas condições de vida, por vezes de forma substancial. Relembremos, por exemplo, o caso das empresas que operam – ou possuem filiais, ou subcontratados – em países onde as condições de usufruto da democracia, não são os melhores, por vezes são inclusivamente ditaduras, nestes casos as empresas – independentemente dos seus fins lucrativos – devem ter em conta medidas que assegurem que não estão a ser cúmplices, direta ou

indiretamente, relativamente a abusos aos direitos humanos no interior da sua esfera de influência.

Poderemos ainda acrescentar algumas formas de responsabilidade menos diretas. Voltando à questão da filantropia, ou seja o contributo voluntário da empresa para um projeto social visando causas ou grupos específicos. É necessário assegurar que as práticas filantrópicas não se tornem contraproducentes do ponto de vista da luta contra a pobreza e a exclusão social, ou seja, fomentem a manutenção de relações de dependência, como tem sido a regra em muitas atividades no passado nestas áreas. Não nos esqueçamos, porém, que as empresas não são as entidades públicas, a quem compete as políticas públicas, os projetos são pois decisões políticas das entidades públicas, as empresas podem ajudar e colaborar.

Muitos são os exemplos do passado, inclusivamente do passado recente, de empresas que se envolveram em projetos caritativos e que excederam, em alguns casos, o seu papel enquanto atores económicos. As empresas não podem e não devem ocupar o lugar dos cidadãos e principalmente das agências públicas responsáveis pela luta contra a pobreza e a exclusão social.

Podemos assim, distinguir a responsabilidade social e a filantropia. Tratando esta última, de “dar de volta” à sociedade uma parte do que se ganhou no contexto da atividade de uma empresa. Enquanto a responsabilidade social implica uma disponibilidade para assumir práticas ambientais, sociais, económicas e políticas capazes de proporcionarem um contributo significativo na luta contra a pobreza e a exclusão social.

Para que as empresas ofereçam e desenvolvam um contributo fundamental para a luta contra a pobreza e a exclusão social é necessário que exista uma transformação radical do modelo económico: não é suficiente produzir bens e serviços de baixo custo para os que menos possuem poder económico, mesmo que estas iniciativas sejam de grande mérito. A atividade das empresas precisa de ser integrada em projetos políticos mais alargados, o que implica uma disponibilidade para trabalhar no sentido de uma tributação responsável, bem como numa distribuição mais equitativa do valor criado e na promoção de novos modelos, com base na partilha de bens, no desenvolvimento de serviços e na conservação do ambiente e em políticas energéticas responsáveis e não apenas no puro investimento em produtividade e no excesso de consumo.

ENQUADRAMENTO DOS WEBINARS

► A Responsabilidade Social torna-se mais urgente e necessária em tempos de crise pandémica, quer por parte das empresas, quer das organizações em geral. A emergência da pandemia obrigou à adaptação de muitas empresas e organizações ao teletrabalho, a repensar estratégias de retoma económica e sobretudo, colocou desafios completamente novos ao mundo do trabalho e à possibilidade de novas formas de trabalho e de conciliação da vida laboral e familiar.

A EAPN Portugal, em conjunto com outras organizações, tem vindo a desenvolver um conjunto de iniciativas que pretendem criar as condições para a reflexão alargada, sobre a Responsabilidade Social das Organizações, a Cidadania Empresarial e o Trabalho Digno (trabalhando segundo o conceito definido pela Organização Internacional do Trabalho). Este trabalho tem sido desenvolvido com o objetivo de envolver a sociedade civil, as academias, o tecido empresarial e estabelecer “pontos” de contacto com o terceiro setor, particularmente o que se dedica à intervenção social.

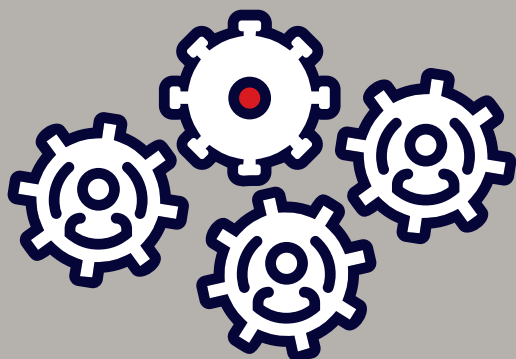
Num tempo de contração de trabalho, de confinamento social e de aplicação de modelos de trabalho mais restritivos, colocam-se problemas de direitos dos trabalhadores, de reformulação de modos de produção, de conciliação entre o trabalho e a vida familiar e de sustentabilidade de modelos de segurança social e proteção dos trabalhadores a que as empresas tentam dar respostas.

Neste cenário, a EAPN Portugal desenvolveu um ciclo de três webinars, cujo objetivo primordial é refletir com um conjunto de interlocutores da sociedade civil, da academia e do setor empresarial, sobre a questão da Responsabilidade Social em tempo de pandemia e na sua repercussão na pós-pandemia.

METODOLOGIA E DINÂMICA

► Cada webinar teve uma duração de 1 hora e 30 minutos e a presença de 4 convidados dos setores referidos no texto acima, a quem foram colocadas as questões pelo animador/facilitador, que fez uma breve apresentação do webinar.

Após a apresentação de todos os oradores, foi aberto um período de perguntas e respostas, que foi conduzido pelo animador/facilitador (cerca de 30 minutos), assim como os comentários finais. As sessões foram gravadas e foram extraídas as atas e conclusões que se seguem, a EAPN elaborou pequenas sínteses conclusivas decorrentes das intervenções.



RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS ORGANIZAÇÕES EM TEMPOS DE CRISE PANDÉMICA

PARTICIPANTES



ALCIDES MONTEIRO

animador/facilitador

Sociólogo. Professor associado com agregação na Universidade da Beira Interior (UBI) e Director do 2º Ciclo em Empreendedorismo e Inovação Social. Investigador integrado no CIES-IUL (Centro de Investigação e Estudos de Sociologia) e coordenador do seu pólo na UBI, o CIES-UBI, entre 2013 e 2017. Interessa-se, ao nível da investigação como da intervenção, pelos processos de desenvolvimento local e de exclusão social, pelas metodologias de investigação-acção e de avaliação participativa, pelo associativismo e o voluntariado, pela educação de adultos e a aprendizagem ao longo da vida, e, ainda, pelo empreendedorismo social e a inovação social.



ANDREA ARAÚJO

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses

Dirigente Sindical. Membro da Comissão Executiva e do Conselho Nacional da CGTP-IN. Responsável pela Área do Emprego e Formação Profissional.

Observações: Foi ainda endereçado um convite à União Geral de Trabalhadores (UGT) para a participação neste webinar, que comunicou não poder participar por razões de agenda de última hora.

01

WEBINAR 09/09/2020



ANA PAULA ROSA

Organização Internacional do Trabalho

Licenciada em Geografia, especializou-se posteriormente em Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho. Gestora de Programas no escritório da OIT em Lisboa, desde 2017, colabora em iniciativas em parcerias estratégicas nacionais, em diferentes áreas de intervenção da OIT relacionadas com a promoção do emprego e do trabalho digno, como a SST, a Economia Social e Solidária e Responsabilidade Social, Empregos verdes e Empresas Sustentáveis. Ao longo do seu percurso profissional, destaca-se a atividade formativa e a participação e coordenação de projetos educativos nacionais e internacionais sobre temas do mundo do trabalho. Colabora na equipa multidisciplinar do Referencial de Educação para o Mundo do Trabalho da Área curricular de Cidadania e Desenvolvimento.



FERNANDA CAMPOS

Autoridade para as Condições do Trabalho

Subinspetora-Geral da ACT, é licenciada em Direito e pós-graduada em Direito do Trabalho pela Universidade de Coimbra, exerceu advocacia antes de ingressar na Inspeção do Trabalho, como inspetora, em 1996. Desde 2005 faz parte do grupo de formadores internos da ACT, sendo formadora de inspetores do trabalho, quer na formação inicial de acesso à carreira de inspetor, quer participando na formação contínua dos inspetores, em matérias de direito do trabalho, enquadramento e relacionamento institucional, mas sobretudo em matérias relacionadas com o exercício (gesto) e deontologia profissional. Foi Diretora do Centro Local do Grande Porto. Tem integrado várias equipas de trabalho internacionais no âmbito do Comité dos Altos Responsáveis das Inspeções do Trabalho (CARIT), designadamente, integrando equipas que avaliaram sistemas de inspeção do trabalho de outros Estados Membros da EU, ou, ao nível da Comissão, representando Portugal em Grupo de Peritos, como por exemplo, de acompanhamento da transposição da Diretiva Comunitária sobre trabalho temporário. É subinspetora Geral da ACT desde janeiro de 2018.



PE. JARDIM MOREIRA

Presidente da Direção da EAPN Portugal

► Boas vindas e felicitações a este trabalho e salientar a importância de manter “a relação” para além do momento que vivemos e antecipar tempos difíceis que se avizinham, onde o conhecimento vai ser fundamental para intervir nas mudanças futuras. Todos somos responsáveis pela construção de “um futuro nacional”, quer as empresas, quer as instituições, quer as autarquias, porque estas são as organizações que estão próximas das pessoas e devem conhecer e resolver os problemas. É tempo de mudança de metodologias para atingir objetivos que têm sido difíceis. A próxima presidência portuguesa da U.E. terá em conta a questão da pobreza e é necessário estarmos também “perto do poder” para fazer o lobby necessário para adequar políticas às necessidades e aos desafios que temos, particularmente a questão da desigualdade na distribuição da riqueza e uma maior atenção à justiça fiscal.

ALCIDES MONTEIRO

(Universidade da Beira Interior) – Animador/Facilitador

► 1 — No actual cenário económico e social, com milhares de trabalhadores em layoff, o desemprego a aumentar, setores fundamentais da economia portuguesa quase totalmente paralisados (turismo, restauração, têxteis, cultura, etc), o problema dos trabalhadores independentes, sem nenhum apoio social (ou pelo menos bastante reduzido), configurará certamente um cenário de incertezas, de mudanças no mundo laboral, de novas formas de organização do trabalho. Como podem as organizações sindicais e as entidades responsáveis pela melhoria das condições do trabalho mitigar o efeito desta crise? Os princípios da legalidade laboral estão garantidos, num cenário futuro? Faz sentido falar em responsabilidade social das organizações num tempo de crise económica e social?

2 — Alguma comunicação social tem publicado artigos sobre a possibilidade de se discutir a questão do futuro do trabalho e de novas formas de organizar o trabalho (teletrabalho, trabalho a meio tempo, em formato “espelho” etc). Com é que as organizações podem incorporar os princípios da responsabilidade social (ambientais, económicos, sociais) tendo em conta esta possibilidade e garantir uma série de questões inerentes à responsabilidade social interna: conciliação do trabalho vs vida familiar; trabalho dependente vs trabalho independente; direitos laborais vs obrigações profissionais? Será necessário uma nova legislação que contemple todas estas questões?

ANDREA ARAÚJO

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses

► O papel das organizações sindicais neste contexto, começa desde logo por continuar e até reforçar o seu papel na organização dos trabalhadores em torno da proteção e do cumprimento dos seus direitos. Em época de crise a atividade sindical torna-se mais importante porque é um travão à degradação das condições de trabalho e de vida. As crises são recebidas pelo sistema capitalista (e percebidas...) como momentos de oportunidades, no entanto a História diz-nos que estas “oportunidades” não são mais do que momentos de exploração, através do embaratecimento da mão-

de-obra e da degradação dos direitos “à boleia” do desemprego e da miséria crescente. Utiliza-se o medo para levar os trabalhadores a prescindir dos seus direitos. Aos sindicatos cabe o papel inverso: dar confiança, motivar para o trabalho, mas também para a luta pelo direito ao emprego e à dignidade do trabalho.

É nos momentos de crise que sentimos a importância do nosso trabalho: proteger o emprego, os salários e os direitos, recuperar a crise social e a confiança no futuro, são importantes para superar esta e qualquer crise. Pela nossa experiência podemos dizer que até agora a crise sanitária, social e económica tem servido de pretexto para todo o tipo de práticas laborais abusivas: lay off requeridos por empresas com milhões de euros em lucros, pensando em salvar estes lucros; aos despedimentos arbitrários, caducidades, que se tornam despedimentos sem justa causa; aos vínculos precários, às férias compulsivas (temos hoje já trabalhadores a gozarem férias de 2021...) e os encerramentos intempestivos sem que os trabalhadores sejam sequer informados. O setor privado tem sido “um laboratório tremendo de práticas de degradação laboral e de aprofundamento da exploração”, o teletrabalho é apresentado como uma panaceia para “todos os males” e como a realidade o provará: “é uma prática utilizada para suprimir e superar direitos laborais”, contudo com persistência e muita luta, também tem sido possível travar e até promover algumas conquistas.

Falar de Responsabilidade Social das Empresas, faz sentido para os trabalhadores, mas para as empresas não tem feito muito sentido e esta crise prova-o, (citando algumas empresas como exemplo), que: “dão milhões de lucro e fazem gala das suas práticas de responsabilidade social, foram as primeiras - ainda no alvor da crise - a despedir trabalhadores a requerer lay off e a atacar os direitos, se estas não assumem a responsabilidade social, que outras o poderão fazer? Na verdade, é que os danos que estas empresas provocam com a precariedade laboral, que todas - sem exceção - exploram com baixos salários, muitas praticam a discriminação de género e a perseguição aos trabalhadores sindicalizados, não são de perto nem de longe minorados por algumas práticas sociais que se desenvolvam e o exemplo disso é mesmo que o desemprego não para de crescer”.

Um indicador disto que dizemos tem que ver com o baixo número de empresas certificadas

na SO26000, ou na norma nacional que adapta à nossa realidade, sabem à partida que não conseguem cumprir, a ética das empresas deve ser como as pessoas que tem ética, não precisam de a mostrar, praticam-na todos os dias e no mundo das empresas não é isso que vemos e não nos parece que vá melhorar, muitas das empresas em Portugal utilizam estas coisas como “bandeira de marketing e não mais do que isso”.

O teletrabalho é um bom exemplo que tem sido usado precisamente ao contrário do que as empresas apregoavam, para confundir o trabalho, os trabalhadores incorporam o trabalho em sua casa, e como estudos recentes comprovam, acabam por ter muita dificuldade em separar as duas coisas, ainda são sobrecarregados com custos que deveriam ser das empresas (a energia, a internet, o mobiliário...) e tudo isto é apresentado como: “muito moderno”. O futuro do trabalho não pode passar por mais precariedade e mais desregulação, assumir a responsabilidade social seria colocar a tecnologia ao serviço dos trabalhadores, até porque são eles que a produzem, melhorando os seus salários e condições de trabalho, reduzindo o tempo de trabalho, aí poderíamos falar da conciliação entre a vida familiar e laboral, contudo, o governo e as entidades patronais não “têm nem uma palavra a esse respeito” é um argumento já “gasto pela História” de que a redução do tempo de trabalho criaria problemas económicos às empresas e à sociedade, nada mais falso. Quando se iniciou a luta pelas 10 horas diárias em Inglaterra no século XIX os patrões diziam a mesma coisa, mas a realidade provou o contrário e a justiça das nossas reivindicações, a cada redução do horário com a manutenção do salário, não só aumenta o emprego, como - e mais importante - aumenta a produtividade e todos ganham, e no futuro só trabalhando menos com mais valor acrescentado e com melhores condições de trabalho, outro futuro quer não este e que o vimos já na chamada “uberização” o presente e o futuro do pluriemprego, da precariedade e do falso trabalho independente, esse futuro, não o podemos aceitar, para bem dos nossos filhos.

A ética empresarial subjacente ao conceito de responsabilidade social das empresas deve ser concebida tal como a ética individual, não necessita de ser mostrada,

mas sim praticada quotidianamente. A responsabilidade social é muitas vezes adotada mais como um slogan, de que uma “prática corrente”, sendo inclusivamente aplicada como uma técnica de marketing. Existe um risco acrescido da crise resultante da pandemia servir de argumento para desregular o mundo do trabalho e diminuir direitos laborais e agravar a precariedade de muitas pessoas com vínculos mais frágeis. O papel das organizações sindicais em momentos de crise é principalmente o de reforçar os direitos dos trabalhadores, o entendimento de que as “crises são também oportunidades” é muitas vezes motivo para cortar direitos, camuflando as intervenções com um rótulo de “modernidade”.

A crise - que começou por ser sanitária - rapidamente começou a fazer sentir os seus impactos no mundo do trabalho com todos os seus “atores” muito preocupados (trabalhadores e empresas) com o encerramento temporário das atividades.

Estes efeitos foram particularmente sentidos nas pequenas empresas que tiveram de fechar definitivamente e não estavam preparadas, ou dispunham de recursos ao seu alcance, para mitigar os efeitos desta crise, que só veio exacerbar as realidades que já existiam relacionadas com a destruição de postos de trabalho, com a insegurança no emprego e com o aprofundamento e os impactos que isso tem na qualidade de vida e na diminuição dos rendimentos das famílias. Este “cenário” veio aprofundar situações que já existiam de desigualdade e injustiça social.

A OIT, usando a sua capacidade de comunicação com os seus 187 estados-membros e também de recolha de informação fiável e produção de estudos de investigação pelo mundo, cria assim uma plataforma de partilha de informação útil e de “boas práticas” entre os países.

Recentemente foi publicado um estudo que incidiu sobre uma avaliação rápida realizada em 14 países (entre os quais Portugal, com a participação do governo, da comunidade científica, dos parceiros sociais e da Autoridade para as Condições do Trabalho, entre outras entidades) com destaque

para algumas medidas adoptadas e das políticas que foram aplicadas de uma forma tão rápida a este contexto e às necessidades, onde se podem encontrar aspetos positivos e outros menos positivos.

Destaca-se, igualmente, que os países estão a aprender com as experiências uns com os outros, visto a pandemia não se ter propagado com a mesma rapidez no mesmo período de tempo, da mesma forma como também é evidenciado que os países mais desenvolvidos tiveram uma capacidade de resposta que outros não tiveram.

Em Portugal, destacam-se algumas medidas que foram consideradas de referência, como o lay-off simplificado e a inclusão de trabalhadores que não estavam abrangidos pela “cobertura” da proteção social, como os trabalhadores migrantes ou da economia informal e outros que não tinham a sua situação regularizada em termos de trabalho e de cidadania, tendo sido abrangidos pelas medidas do acesso aos serviços de saúde e algum nível de proteção social - ainda que incipiente em alguns casos - ou seja, numa tentativa de abranger os grupos populacionais mais fragilizados, apesar de se considerar que em alguns casos, as medidas são claramente insuficientes para colmatar algumas das muitas dificuldades sentidas pelos trabalhadores e pelas famílias.

O estudo realça ainda a compreensão e o compromisso social entre os diferentes parceiros ao nível da comunicação, da transparência e da cooperação. Demonstra também - à semelhança de um estudo anterior realizado por altura da crise de 2008/9, sobre o Trabalho Digno em Portugal - que nos setores onde a crise não se fez sentir tanto e não houve impactos tão severos, assistiu-se a algum pequeno crescimento e criação de emprego - como, por exemplo, nas telecomunicações - verificando-se contudo, que essa criação de emprego não corresponde necessariamente a empregos de qualidade, mantendo-se a mesma insegurança. As pessoas - nestes casos - tomam opções racionais. Se uma pessoa tiver de optar por ter ou não, uma fonte de rendimento, não está tão preocupada com as condições de trabalho, como o tempo ou com o salário. Porque existe perigo real de se acentuar esse deficit no trabalho digno, a OIT assumiu o seu papel no sentido de “chamar a atenção” e teve o cuidado de produzir inúmeros instrumentos que pudessem ser úteis e estivessem disponíveis no curto prazo, para poder fazer face a estes desafios.

Em setembro de 2020, foi publicada uma entrevista a um órgão da comunicação social portuguesa da Dr.^a Helena André (ex-ministra do trabalho em Portugal) e diretora do departamento da OIT responsável pela representação dos trabalhadores, onde se apontam algumas noções importantes relacionadas sobretudo com as novas formas da organização do trabalho, como o teletrabalho (vantagens e desvantagens) e assinala a necessidade de termos um outro olhar sobre a forma como se avaliam os trabalhadores e como se encara o próprio trabalho, que deveria ser mais em função da qualidade daquilo que é produzido, do que em função dos tempos de trabalho. Claro que isto levanta enormes desafios para todos os atores no mundo do trabalho, até porque nalguns casos nunca existe a garantia do cumprimento total dos direitos laborais (veja-se o caso do teletrabalho, que de alguma forma a pandemia desvirtuou o conceito que se encontra plasmado na lei).

A OIT rem a convicção de que é sempre necessário um esforço de construção de consensos, de negociação e da forma como esses direitos e garantias devem ser “assegurados, através do diálogo social, de modo a proteger o acesso a esses direitos (e outros novos que possam surgir) decorrentes das novas formas de organização do trabalho. Assim o futuro afigura-se muito incerto, a crise veio exacerbar algumas tendências que já se verificavam: os grandes impactos traduzidos na redução de postos de trabalho e na criação de outros setores geradores de emprego, que ainda não sabemos exatamente quais serão, sendo que a OIT tem um envolvimento muito próximo com a responsabilidade social, não só através da sua atividade normativa, mas também pela produção de inúmeros instrumentos, como por exemplo, guias, códigos de conduta, boas práticas e outros referenciais orientadores, que com o objetivo de ajudar quer os governos, e os parceiros sociais, quer as próprias empresas a integrar nas suas práticas empresariais e de gestão “boas práticas” de responsabilidade social.

Para a OIT faz todo o sentido falar na Responsabilidade Social numa altura em que para além dos efeitos da pandemia, as novas formas de organização do trabalho (por exemplo por micro tarefas nas plataformas digitais) em que a produção legislativa não acompanha o ritmo das transformações e o desafio é que essa forma de trabalhar coloca dúvidas e questões que ainda não são totalmente abrangidas pela legislação (instrumentos de re-

gulação, contratação coletiva, etc) temos portanto um hiato entre a produção de legislação e a realidade e a responsabilidade social pode encontrar neste contexto “espaço para atuar”, é necessário promover o debate relativamente a estas questões, sendo que a vantagem da responsabilidade social, porque é multidimensional, pode chegar a muitos públicos de diversas formas e pode ser aproveitada de modo a garantir boas práticas laborais.

De destacar mais dois pontos: o primeiro é sobre uma declaração tripartida (entre governos, organizações de trabalhadores e empregadores) sobre empresas multinacionais e política social que diz respeito às práticas de responsabilidade social em matéria de Direitos Humanos e Princípios dos Direitos Fundamentais do Trabalho incluindo a liberdade sindical, igualdade salarial, a eliminação e proibição do trabalho forçado e do trabalho infantil, etc. o que significa que as empresas multinacionais pelo seu papel, recursos e potencial, para além do seu impacto nas comunidades em que estão inseridas podem ajudar as outras empresas a aplicar estes princípios, podem promover conhecimento, por exemplo junto de escolas empresariais, ajudando a promover novos líderes, e de como se pode colocar “por as pessoas no centro”, no contexto da pandemia, e promover a reflexão sobre o futuro e o presente do trabalho de acordo com o princípio da dignidade humana. É também necessário recordar que as práticas de responsabilidade social devem intimamente relacionadas (e muitas empresas não possuem essa percepção) com o aumento da produtividade e de lucro de uma forma duradoura e sustentável.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_754606.pdf

Portugal uma análise rápida do Impacto da Covid-10 na economia e no mercado de trabalho, OIT- jun 2020

<https://eco.sapo.pt/entrevista/temos-de-passar-a-uma-avaliacao-dos-trabalhadores-mais-centrada-nos-resultados-e-nao-no-numero-de-horas-diz-helena-andre/>

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_579899.pdf

Declaração Tripartida de princípios sobre empresas Multinacionais e Política Social

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_752654.pdf

As plataformas digitais e o futuro do trabalho Promover o trabalho digital no mundo digital

O exemplo dos países nórdicos relativamente aos salários e à negociação coletiva

https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/setting-machinery/WCMS_460934/lang--en/index.htm

Alguns testemunhos de boas praticas recolhidas pela OIT:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/presentation/wcms_519510.pdf

A crise provocada pela emergência da pandemia, teve grandes impactos no mundo do trabalho, colocando em evidência problemas já anteriormente existentes relacionados com a destruição de postos de trabalho, com o crescimento da precariedade e da insegurança. Os efeitos nas condições de trabalho não foram uniformes entre países, consequência que decorre da aplicação de diferentes medidas aplicadas pelos respetivos governos, quer da própria progressão da pandemia nos diferentes territórios. A resposta à crise dependeu igualmente da maior ou menor capacidade dos países e do seu grau de desenvolvimento, a capacidade de reagir a situações adversas dependeu e depende, da aplicação de medidas e de protecção social á populações mais atingidas, em particular as situações mais vulneráveis que perderam rendimentos que resultam do seu posto de trabalho. A exigência de uma resposta adequada á dignificação do trabalho implica sobretudo um acordo com todas as partes interessadas (governos, empresas e trabalhadores e as suas organizações, as novas formas de trabalho que vão surgindo, não decorrem no mesmo ritmo da legislação produzida, sendo necessário o desenvolvimento de uma cultura de responsabilidade social como “motor” da dignificação do trabalho e da salvaguarda dos direitos e garantias da dos trabalhadores.

FERNANDA CAMPOS

Autoridade para as Condições do Trabalho.

► AA Responsabilidade Social deveria estar incorporada nas empresas e nas suas práticas, e não ser vista como algo “de fora”, ser algo “á parte”, não deveria ser alguma coisa compartimentada, sendo que estamos numa fase em que é necessário ter em conta essa mesma conduta esperada por parte das empresas.

Uma empresa com responsabilidade social é uma empresa que paga os salários atempadamente, que trata os trabalhadores com respeito, consideração e dignidade, que cumpre todas as normas legais ou contratuais que foram firmadas com os trabalhadores, que tem um comportamento de razoabilidade e ético, isto será (resumidamente) a responsabilidade social.

Contudo, passamos um período de fragilização do mundo do trabalho. Assistimos neste período a uma crescente população de trabalhadores que não era e se tornou frágil. Com a emergência da pandemia e da destruição de emprego, é fundamental que exista este enfoque na necessidade de um comportamento socialmente responsável e solidário de todas as organizações. Neste sentido a ACT tem um papel significativo, porque tem poder legal (é um serviço público, tem que garantir o cumprimento das normas legais) e tem vários instrumentos para isso, não se reduzindo ao “corpo mais visível” que é a inspeção, existe todo um trabalho elaborado antes disso, em colaboração com todos os parceiros sociais no sentido de melhorar as condições de trabalho, o que faz de nós uma peça importante para assegurar “trabalho digno” e a forma como chegamos a ele.

A ACT tem um papel muito mais abrangente que é o promover o cumprimento das normas legais, mas também recomendações e boas práticas, difundir informação, congregar vários esforços de outros atores privados e públicos, no envolvimento da dignidade do trabalho que contribui para a coesão social e para a inclusão de trabalhadores precários. Muitas práticas afastam-se da responsabilidade social, por exemplo, ao não se fazerem declarações para a segurança social, ao não integrarem nos seus quadros muitos trabalhadores, com o objetivo de obter um lucro rápido e mão-de-obra disponível para esse objetivo, no entanto, ele é absolutamente falso, porque uma empresa só pode ser competitiva quanto trata bem os seus

trabalhadores, quando é capaz de reter talento, e cumprir as regras que são consideradas as mais justas para que o trabalho se desenvolva em condições de dignidade.

O importante é obter melhores condições de trabalho e a forma de lá chegar só é possível, através da uma ação conjunta de todos os envolvidos nesta questão. Neste sentido, todos os pontos de vista dos atores vão acrescentar valor à solução que queremos encontrar, este é todo o trabalho anterior à ação inspetiva, este é um trabalho que está disponível por vários meios (fóruns, instrumentos publicados, pagina web, recomendações, etc) existe um grande trabalho de informação e de facultar meios, de disseminar boas práticas (muitas oriundas da OIT, entidades empregadoras, sindicatos, academias) a ACT trabalha muito a montante da própria inspeção, para que haja pedagogia e difusão de práticas para que os problemas sejam antecipados e prevenidos, para que as pessoas tomem consciência dos problemas que podem enfrentar no seu local de trabalho, quer ao nível das relações de trabalho, quer ao nível da segurança e saúde no trabalho.

Interessa-nos transmitir uma abordagem integrada, capaz de ultrapassar a visão restrita das meras relações de trabalho, mas uma visão que integre igualmente a segurança e a saúde, porque esta não pode estar afastadas de tudo o resto que tentamos promover e fazer cumprir sem intervenção de meios coercivos, através da atividade de informação e de promoção da segurança e saúde no trabalho. A atividade inspetiva da ACT pelo poder que tem é, de facto a mais eficaz, mas é menos abrangente. Porquê? Porque prestamos milhares de informações pelos diversos meios disponíveis na nossa organização, portal, redes sociais, fóruns de discussão e debate, prestação de serviço informativo diário através dos nossos serviços desconcentrados – temos cerca de 40 técnicos a responder diariamente a questões colocadas pelo público em geral, através de 32 serviços desconcentrados pelo país, só em Lisboa e Porto temos 4 salas de atendimento abertas num serviços informativo gratuito. Trata-se de um serviço público, suportado pelo erário público que deve ser usufruído por empresas e trabalhadores. A inspeção do trabalho abrange uma grande quantidade de entidades, esta ação é feita através do seu Plano de Atividades, que tem objetivos definidos e muito concretos, sendo o primeiro: o combate à sinistralidade laboral, intimamente relacionado com o

Trabalho Digno., Quando ocorre um acidente de trabalho mortal ou grave, existe uma enorme fragilização social quer o sinistrado, no caso do acidente grave, quer a respetiva família, em qualquer caso. Há um elevar extraordinário de potenciação de sua exclusão social, desde logo, entre outras, pelo enfraquecimento da fonte de rendimento da família. O combate à sinistralidade laboral é um combate “em primeira linha”, porque os mais frágeis de nós devem ter a protecção adequada por parte dos serviços públicos.

O segundo grande objetivo é o combate à precariedade nas relações de trabalho que é bastante significativa ao nível da população mais jovem, que significa um grande impacto a médio e a longo prazo, porque a família é constituída mais tarde, não têm filhos, acentuando um problema demográfico agudo, não possuem capacidade para se emanciparem economicamente, e isso traz um problema social grave. Há um esforço grande com enfoque nestas matérias, isto é construído através de indicadores muito concretos em determinados setores mais permeáveis a situações não regulares de trabalho, são verificados aspetos como a igualdade na retribuição do trabalho; o respeito pelos direitos da parentalidade e a não discriminação. A situação pandémica veio acentuar alguns destes aspetos e temos tido um enfoque maior nestas comunidades, que sabemos de antemão já serem fragilizadas. Estamos neste momento muito focados em determinadas zonas como o Alentejo, Algarve e Oeste, particularmente no setor agrícola, onde trabalham grupos enormes de trabalhadores migrantes de outros países de fora da União Europeia, que não falam uma língua que nos seja familiar, que são utilizados quase como máquinas, com péssimas condições de alojamento, trabalhando demasiadas horas consecutivas. Este trabalho por vezes atrasa outras ações, mas as opções devem ser transparentes e deve haver prioridades, somos, neste sentido, ajudados pelas centrais sindicais ao nível da sinalização destes trabalhadores em locais ou setores de atividades onde estas práticas abusivas são mais frequentes.

Desde a fundação da inspeção do trabalho, há mais de um século, que o “tempo de trabalho” era a “grande questão”, ou seja, disponha de todo um conjunto de leis que protegem a parte mais fraca da relação de trabalho. Esta missão começou pela regulamentação do tempo de trabalho das mulheres e das crianças. O tempo de trabalho tem muita influência no tempo que dispomos para a

nossa participação cívica, para a família, para o nosso crescimento enquanto pessoas e cidadãos. Se isto é um problema dentro das relações de trabalho regulares, e se sabe que não basta a fiscalização para que se ultrapassem os problemas criados pela desregulação dos tempos de trabalho. Trazer estas questões para o âmbito da responsabilidade social é o lugar de eleição para as discutir. Para tanto, o trabalho de informar, educar desde a escola - a ACT tem vindo a fazer também ações neste sentido, com a educação integrando nos programas escolares nas várias disciplinas - , o respeito pelo descanso, pelo espaço de não trabalho, consciencializar para o respeito pelas várias dimensões do ser humanos, é uma tarefa de todos.

Compete à ACT o trabalho de promover o cumprimento e de verificar que se cumprem as regras legais que levam a um trabalho digno, a uma melhoria das condições do trabalho nas empresas que operam no território de Portugal continental e para os trabalhadores que nelas trabalham.

Compete à ACT, aos parceiros sociais, institucionais e a cada um de nós, contribuir para uma sociedade mais coesa, equitativa e justa, e sabemos que o trabalho é parte da nossa identidade e o grande promotor dos valores coletivos de igualdade e justiça que cultivamos. A Responsabilidade Social das organizações, que não seja mero item decorativo e se integre numa prática corrente de exercício de promoção de compromissos de melhoria contínua e partilha de responsabilidade nos contributos em que todos nos devemos empenhar, seguramente tornarão empresas mais fortes e competitivas. Todos sabemos que melhores condições de trabalho potenciam a produtividade e a qualidade do trabalho prestado.

A responsabilidade social pressupõe uma postura da parte das empresas que implica comportamentos éticos perante todos os seus stakeholders, o respeito pelas leis vigentes e uma dimensão de caráter mais externo de respeito pelo ambiente, pela concertação social a par das suas obrigações fiscais e em prol da dignificação do trabalho. A emergência da pandemia provocada pelo covid 19, coloca pressões no mundo do trabalho que tendencialmente

põem em causa algumas destas posturas por parte das empresas, nomeadamente na gestão de formas de trabalho muito pouco usadas (tais como o teletrabalho, trabalho a tempo parcial, etc) que podem colocar em causa direitos e garantias laborais e pouco consentâneas com o que se considera “trabalho digno”, para além de colocar questão ao nível da conciliação da vida laboral e familiar, tempos de trabalho, contratualização do trabalho e outras questões ao nível da relação laboral.

Os serviços públicos do estado, ao nível da verificação da legalidade dos procedimentos das relações de trabalho têm um papel fundamental nesta fase e possuem vários instrumentos para realizar esta tarefa que ultrapassam claramente o nível da “inspeção”. A assunção de posturas de responsabilidade social por parte das empresas, devem ser percebidas como “ganhos” e não como “despesas”, a dignificação do trabalho só é possível mediante formas de diálogo e de concertação entre as partes interessadas, com a estreita colaboração entre as partes e as orientações instrumentais do estado e das entidades que se debruçam sobre as questões mais latas do trabalho (OIT, sindicatos, confederações empresariais), na construção de uma “visão integrada” do mundo laboral e da sua complexa realidade. A prevenção de precariedade e da fragilização do trabalho é um ponto fundamental na paz social, no progresso e no desenvolvimento sustentável.

questão

ALCIDES MONTEIRO

UBI

► O facto de se ter um emprego - e os dados em Portugal apontam nessa direção - não é necessariamente garantia de sair da pobreza. Portanto, o salário auferido não é só por si uma garantia de sair da pobreza e os baixos salários são um problema que Portugal enfrenta. A EAPN tem tido uma posição clara sobre esta matéria e perguntava se o veem como um problema central. E também a questão do tempo do trabalho, nomeadamente a introdução do trabalho parcial que se tem agravado neste período, se o veem como uma prioridade e como é pode ser combatida esta questão dos baixos salários?

ANDREA ARAÚJO

CGTP

► A CGTP tem referido por inúmeras vezes, que hoje A CGTP tem referido por inúmeras vezes, que hoje se “empobrece” a trabalhar. Em tempos “os pobres” eram pessoas que não tinham trabalho, não tinham rendimento fixo, hoje esse paradigma está completamente alterado, muitas vezes os pobres são pessoas que trabalham ... e muito, e não conseguem fazer face às suas necessidades básicas, com o salário que lhes é pago, é por isso que a GCTP tem nas suas propostas reivindicativas - dado muito destaque a esta necessidade - que haja um aumento geral dos salários, só assim é que nós vamos conseguir combater este drama que é a pobreza, não há nenhuma “receita nova”, e pensamos que este aumento de salários que para além de resolver esta questão - que não é pequena - da pobreza dos trabalhadores. Servirá também para resolver os problemas da economia do país, porque se as pessoas tiverem dinheiro para consumir não o vão guardar, vão consumir e a economia vai-se desenvolver. Esta é uma questão central (os salários), depois coloca-se a qualidade do emprego, nós hoje o

que assistimos é um emprego de baixíssima qualidade, quer do ponto de vista da remuneração, quer do ponto de vista da organização de horários de trabalho e em muitos setores assistimos ao trabalho a tempo parcial, que é dramático, porque se as pessoas não conseguem viver com um trabalho a tempo inteiro, onde se pode ganhar o salário mínimo que é 635 €. Pergunta-se quem é que pode viver com metade ou 2/3 deste valor? E esta questão do tempo parcial tem assumido cada vez maior dimensão, o que leva as pessoas (na maioria dos casos...) a ter dois e três empregos para fazer face à sua vida, a CGTP tem denunciado isto ... e muitas vezes estamos a falar de empresas que apresentam lucros fabulosos e que podem pagar salários dignos e que não tem necessidade de estar a contratar a tempo parcial. Por exemplo o setor da distribuição (cita alguns grandes grupos nacionais) o que fazem, é contratar a tempo parcial, com os horários das grandes superfícies, em que as pessoas vão fazer duas ou três horas por dia, mas para lá chegar demoram uma “eternidade” porque não há transportes e no final do mês “trazem uma miséria” é necessário colocar as coisas como elas são, e como acontecem, e aqui o governo e a ACT tem responsabilidades, porque há muitas situações irregulares nestes locais de trabalho e é necessário agir.

A questão dos “trabalhadores pobres” em Portugal está sobretudo relacionada com o modelo de baixos salários, particularmente em alguns setores que se encontram economicamente pujantes e capazes de pagar melhor aos trabalhadores, este problema está diretamente relacionado com os tempos de trabalho, porque muitos trabalhadores se vêem obrigados a acumular com outros trabalhos de forma a poderem ter condições monetárias para fazerem face às suas despesas. Esta problemática surge associada á questão dos tempos de trabalho (utilização abusiva de tempos parciais, horários repartidos, etc) e outras formas que não contribuem para a conciliação da vida pessoal e laboral, bem como para a falta de cultura pelo “Trabalho Digno”.

ALCIDES MONTEIRO

UBI

► Alcides Monteiro para a representante da OIT: mantendo a mesma questão e acrescentando, isto é um problema tipicamente português ou também de outros países? Por outro lado, há algum país que nos pudesse servir de referência, de acordo com a vossa experiência, para daí extrair “boas lições” para a questão que foi colocada sobre os baixos salários, e do aumento galopante do trabalho parcial?

ANA PAULA ROSA

Organização Internacional do Trabalho

► AA questão da pobreza no trabalho, para a OIT é uma luta de que remonta os seus 100 anos de existência, quanto a promoção de empregos de qualidade e de Trabalho Digno, para maior justiça social. As coisas estão interrelacionadas, os estudos que têm sido publicados pela OIT e por outras entidades de referência, apontam para que em termos globais até à pandemia, verificou-se algum progresso relativamente à diminuição na pobreza no trabalho, mas é um facto que estas situações disruptivas, provam que estes números (da diminuição da pobreza do trabalho) não são sustentáveis. Quando acontece uma situação de mudança, de catástrofe ou de crise imprevista a pobreza do trabalho aumenta, até porque com a diminuição do emprego diminui a riqueza, porque a criação do trabalho também é criação de riqueza e isto também condiciona o aumento de rendimentos.

A OIT tem colaborado com muitos países, por exemplo no Qatar, relativamente à implementação de patamares mínimos salariais. Claro que o trabalho da OIT não se restringe a países como Portugal, que por estar dentro da U.E. é considerado um país que usufrui das mesmas facilidades que os países desenvolvidos, embora na realidade as coisas não se passem dessa maneira. Duas coisas importantes: tendo em conta que os salários são um tema central quando se trata da sobrevivência e de dignidade, é também importante referir que as desigualdades salariais não se manifestam apenas entre homens e mulheres e grupos mais desfavorecidos, verifica-se também dentro do mesmo setor, onde existe uma disparidade en-

tre aquilo que são trabalhadores com mais baixas qualificações, ou que não são trabalhadores de “colarinho azul”, também existe uma disparidade em termos verticais; seria importante refletir sobre como essa desigualdade pode ser um fator importante de estagnação e de pobreza no trabalho.

Finalmente gostaria de referir que a remuneração justa é apenas uma das dimensões do trabalho digno, existem outras, para além das questões financeiras. Se pensarmos em termos contributivos, salários menores implicam menor capacidade de contribuir para a Segurança Social menores e isso tem um reflexo na resposta que os estados podem dar em matéria de segurança e de proteção social das pessoas e das suas famílias e mesmo das empresas, porque numa situação como a da pandemia, a proteção social não de destinou apenas a assegurar postos de trabalho e salários dos trabalhadores, também assegura a manutenção das atividades empresariais e das organizações e temos todos a ganhar em termos mecanismos diversificados de obtenção destas contribuições, quer através dos salários quer através da criação de riqueza e da sua distribuição.

A diminuição dos números de “trabalhadores” pobres tem registado alguma evolução em algumas zonas do mundo, no entanto as diferentes realidades geo-económicas e políticas, demonstram que esses “pequenos progressos” são lentos e sem grandes avanços nesta questão centrais. As desigualdades salariais entre género, setores e mesmo intersectoriais, para além das diferenças entre países e zonas económicas mundiais persistem. A questão da desigualdade salarial e laboral traduz-se no combate à pobreza no trabalho e na pobreza em geral, bem como nos sistemas de protecção social às populações.

FERNANDA CAMPOS

Autoridade para as Condições do Trabalho

► A questão dos salários baixos e dos trabalhadores pobres tem já muito tempo, ou pelo menos

já se devia ter superado ou encontrado soluções que pudessem ser mais eficazes. Embora tenhamos evoluído em termos legislativos e agravando as consequências do não cumprimento, temos vindo a insistir na questão do pagamento de salários atempado. A questão salarial tem que ver igualmente com o estado em que está o país e considera-se que Portugal está dentro do grupo dos países desenvolvidos, comparando com outros países. Portugal tem salário mínimo e ninguém viola a lei se pagar acima do mínimo, os parceiros sociais têm um instrumento ao seu dispor, que são os contratos coletivos de trabalho e tem sido difícil por este caminho elevar as obrigações salariais, o esforço tem sido feito para conseguir negociar melhores salários e torna-se um instrumento fundamental do Estado, para os parceiros sociais, que é conducente ao diálogo, porque para a maior parte das pessoas o salário é o seu sustento que garante a sua sobrevivência, a sua dignidade social, para toda a sua vida em todas as dimensões (económicas, sociais, culturais, etc), cada patamar que se conseguir acima deste mínimo, vai favorecer cada pessoa e a sociedade inteira.

A ACT tem feito intervenções quer na prevenção, quer na inspeção nesta área e recorro que muitas vezes o salário está baixo de previsto pelo contrato colectivo, não é pago atempadamente, não é declarado à segurança social, ou seja: há imensas irregularidades relativas à retribuição, são violações à lei, e o poder que a ACT tem de sancionar é um instrumento fundamental. Existem mecanismos na ACT para dissuadir os infractores nesta matéria, porque tem interferência com a produtividade, com a segurança, porque o trabalhador está preocupado como vai pagar as suas coisas e está assim mais vulnerável a acidentes de trabalho.

AA A importância do cumprimento da lei relativamente à questão dos salários é fundamental, para assegurar alguma estabilidade e dignidade do trabalhador. O cumprimento atempado por parte das empresas do pagamento de salários e dos níveis acordados em concertação social, tem contribuído para o combate à pobreza dos trabalhadores, no entanto este instrumento (concertação social) não tem sido muito eficaz, no que respeita à capacidade de combater este fenómeno

e consequentemente a elevar os salários mais baixos para patamares capazes de retirar estes trabalhadores de situações de pobreza.

ALCIDES MONTEIRO

UBI

► Como é que o Pilar Europeu dos Direitos Sociais pode ser uma estratégia fundamental para garantir que exista uma estratégia integrada que combata a pobreza e a exclusão social, a nível nacional e europeu? Acrescentar importância à responsabilidade social organizacional não é necessariamente perder lucros ou competitividade, urge quebrar este “laço de conexão” que muitas das vezes se tem assumido como relativamente “automático”. Qual é que pode ser a via para afirmar esta possível conexão virtuosa entre responsabilidade social empresarial e a continuidade naquilo que é a “saúde” das organizações e a capacidade para continuarem a progredir, criar novos empregos e sobretudo empregos de qualidade? Ou seja, como se pode fazer isso? É por via da Lei? Há outras vias que poderão ser mais úteis para afirmar este tipo de princípios e valores?

ANDREA ARAÚJO

CGTP

► O Pilar Europeu dos Direitos Sociais pode contribuir, mas se houver vontade para que isso aconteça, ou seja, tem relação com a questão da contratação coletiva que há muitos anos está bloqueada no nosso país, e para resolver os problemas dos salários, dos direitos dos trabalhadores e para melhor distribuir a riqueza, precisamos de uma contratação coletiva que cumpra o seu objeto, e ela está bloqueada desde que a norma da caducidade foi aprovada na Assembleia da República.

As empresas fazem chantagem nas mesas negociais, porque sabem que se não negociarem aquele contrato, passado alguns anos ela caduca e com ele os direitos que lá estão consagrados e a contratação coletiva está bloqueada, porque as partes que estão em negociação não estão em

igualdade de circunstâncias, portanto, havendo a possibilidade de usar o mecanismo da caducidade, as empresas se não tiverem interesse em negociar não o fazem e fazem chantagem, sobre os representantes dos trabalhadores que estão nas negociações, e não é possível chegar a acordo porque as empresas só querem negociar quando vêm a possibilidade de retirar mais direitos aos trabalhadores. Até estão disponíveis para dar alguma coisa no salário, mas em troca querem supressão de direitos. Por exemplo o contrato colectivo de trabalho para as empresas da grande distribuição há anos que está sem ser negociado, porque estas empresas querem introduzir no contrato situações que vão desregular a vida das pessoas a nível dos horários e com isso baixar os rendimentos dos trabalhadores. Os sindicatos não estão disponíveis para aceitar estas condições, portanto não há negociação, daqui a uns anos esta associação patronal estará em condições de propor a caducidade deste contrato. Isto é um problema muito grave, que tem responsáveis políticos que na Assembleia da República aceitaram introduzir esta norma da caducidade na contratação colectiva. A contratação coletiva é o melhor instrumento para distribuir melhor a riqueza.

AA concertação social é um instrumento fundamental para a promoção do trabalho digno, nomeadamente ao nível dos salários e dos direitos dos trabalhadores. Pressupõe que os parceiros se posicionem

em igualdade de circunstâncias quando se “sentam à mesa de negociações”. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais deve garantir através dos 20 princípios que consagra a igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho, a condições de trabalho justa e a protecção e inclusão justas, só através das garantias proporcionadas pelo cumprimento destes itens se conseguirá uma melhor distribuição da riqueza e atingir o mais possível condições definidas pelo conceito de “Trabalho Digno” tal como foi definido pela OIT.

FERNANDA CAMPOS

Autoridade para as Condições do Trabalho

► A contratação coletiva, é o melhor instrumento para o diálogo social, sendo este meio o mais apropriado para a dignidade do trabalho, porque está diretamente focada num setor de atividade, do qual os parceiros que negociam conhecem bem e em diálogo podem encontrar as melhores saídas para fortalecer o setor e os seus trabalhadores e ter várias formas de cumprir o que foi ne-

gociado. Sendo que a fiscalização da ACT não é solução “mágica” para tudo, porque não tem capacidade para estar em todos os locais onde existe irregularidades. Temos de encontrar mecanismos mais eficientes do que a inspeção, comparando – por exemplo – com a segurança rodoviária que combina atuações (campanhas, etc), ou seja a promoção e depois a inspeção, a solução é encontrar um equilíbrio que possa ser o mais eficiente e eficaz possível, fruto do esforço de sensibilização e de informação e dar “consciência” do choque que é não cumprir determinada regra e o impacto que isso tem individualmente e socialmente, e essa consciencialização vai “fazendo o seu caminho”. Claro que tudo isto leva o seu tempo, tal como, por exemplo, a consciência de que utilizar trabalho infantil é uma coisa abjeta e não pode ser feita, assim como a discriminação, relativamente aos salários. Não é possível ter uma equipa a fiscalizar cada entidade, agora é possível mobilizar muitas e sensibilizar, mostrando as consequências, que em primeiro lugar são para a própria empresa, como é o caso dos contratos a tempo parcial, que só o são para sonegar contribuições e não para usufruir das vantagens desse trabalho, que em certos casos pode ser benéfico (mais tempo para a família, por exemplo). Muitas vezes as empresas que utilizam estas práticas não duram muitos anos, “está ferida de morte” e os empresários têm essa consciência, não é cometendo ilegalidades que vão sustentar a sua atividade empresarial e o crescimento da sua empresa.

A sensibilização por parte dos mecanismos do Estado responsáveis pela área do trabalho, tem um papel determinante na prevenção das irregularidades no mundo laboral. Historicamente foram sendo superadas e em muitos casos erradicadas, algumas dessas práticas (embora dependendo dos países e das zonas económicas do globo, todo este processo está intimamente ligado à concertação social, aos direitos humanos e sociais e à forma como os diferentes estados os integram, o papel da sensibilização e da consciência do tecido empresarial em integrar estes princípios é fundamental na prossecução desses objetivos.

02

WEBINAR 15/09/2020

PARTICIPANTES



VIRGÍLIO BORGES PEREIRA

*Faculdade Letras da Universidade do Porto
Animador/facilitador*

Professor Associado com Agregação do Departamento de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto, onde lecciona desde 1994/1995, e Investigador do Instituto de Sociologia da Universidade do Porto - Unidade de I&D do sistema científico e tecnológico nacional que dirigiu entre Março de 2010 e Abril de 2015. É Licenciado em Sociologia (1993), Mestre em Sociologia: Poder Local, Desenvolvimento e Mudança Social (1997), Doutor (2002) e Agregado em Sociologia (2009) pela Faculdade de Letras da Universidade do Porto. Tem vindo a especializar-se na sociologia das classes sociais e das práticas simbólico-ideológicas, dedicando uma atenção especial ao legado sociológico da obra de Pierre Bourdieu. Tem privilegiado, tomando por referência as realidades da cidade do Porto, das regiões do Vale do Ave e do Vale do Sousa, a construção de espaços sociais, de espaços de estilos de vida e de tomada de posição e a análise das respectivas relações com o espaço físico. No prolongamento destas análises, tem estudado, combinando abordagens sociológicas e históricas, a acção de grupos sociais dominantes, de intelectuais, de instituições e as relações estabelecidas nestes posicionamentos com grupos menos favorecidos. A política de habitação - e os seus efeitos urbanos e sociais - e a actividade na indústria da construção têm também constituído domínios da sua investigação. Orienta e co-orienta dissertações de mestrado, teses de doutoramento e investigações de pós-doutoramento nos domínios da sociologia, da arquitectura e da história. Na qualidade de conferencista tem apresentado os seus trabalhos em diferentes Universidades nacionais e estrangeiras. Foi Professor Visitante no Instituto de Estudos Políticos da Universidade de Estrasburgo (2010) e no Departamento de Sociologia da Universidade de Paris 8 (2013, 2018). Colaborou com a Universidade de Rouen. Integra o Conselho de Redacção da revista Cadernos de Ciências Sociais (Porto, Edições Afrontamento) e comités editoriais de várias revistas nacionais e estrangeiras. Entre estas incluem-se as revistas Cidades, Comunidades e Territórios (Lisboa, Dinâmia-ISCITE), Sociétés Contemporaines (Paris, Presses de Sciences-Po), Espaces et Sociétés (Paris, Éditions érès), Biens Symboliques/Symbolic Goods (Paris, Presses Universitaires de Vincennes).



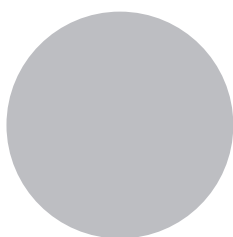
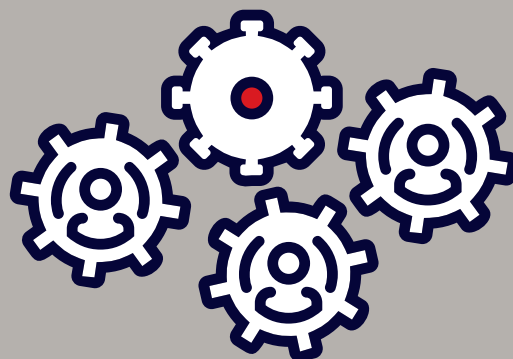
NUNO BERNARDO

Confederação do Turismo de Portugal

Jurista, actualmente Vogal da Comissão Executiva da CTP, coordena a área do Diálogo Social e das Relações Laborais em estreita ligação com o âmbito da CPCPS - Comissão Permanente de Concertação Social e do CES - Conselho Económico e Social. É Licenciado em Direito possuindo ainda duas Pós-Graduações em Direito do Trabalho, no âmbito do Instituto do Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de Lisboa, tendo igualmente iniciado também na Faculdade de Direito de Lisboa, e com aproveitamento na componente escolar (1.ª Fase), o Mestrado em Ciências Jurídicas (pré-Bolonha). Destaca-se também, a conclusão do Programa Avançado de Gestão para o Turismo (PAGETUR) conferido pela Católica Lisbon School of Business & Economics. Foi Director de Recursos Humanos num Grupo Hoteleiro nacional (SANA Hotels) e tem mais de 14 anos de experiência profissional no âmbito das relações laborais.

Participa regularmente nas Conferências da OIT - Organização Internacional do Trabalho, fazendo parte da Delegação de Empregadores nacionais, tendo igualmente integrado o Comité de Redacção da "Declaração de Oslo" por ocasião da 9ª Reunião Regional Europeia da OIT. Representa ainda a sua Confederação em vários organismos nacionais do âmbito das relações laborais, como por exemplo o Centro de Relações Laborais e o Conselho de Gestão do Fundo de Compensação do Trabalho, bem como, em Comités Especializados junto da Comissão Europeia, fazendo ainda parte do Conselho de Administração do IIEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional. É Árbitro da lista de árbitros de Empregadores do Conselho Económico e Social (CES), designadamente, para efeitos de realização de arbitragem de serviços mínimos em caso de greve. É Associado da APODIT - Associação Portuguesa Direito do Trabalho e da AJJ - Associação de Jovens Juslaboralistas.

RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS ORGANIZAÇÕES EM TEMPOS DE CRISE PANDÉMICA



HELENA LEAL

Confederação do Comércio e Serviços de Portugal

1993: Estagiária na Federação do Comércio Retalhista Português; 1994: Estagiária na Federação do Comércio Grossista Português; 1995-1997: Técnica de Formação na Confederação do Comércio e Serviços de Portugal - CCP; Desde 1997: Técnica de Assuntos Internacionais na Confederação do Comércio e Serviços de Portugal - CCP



LUÍS HENRIQUE

Confederação Empresarial de Portugal

Jurista no Departamento dos Assuntos Jurídicos e Sócio-Laborais da CIP - Confederação Empresarial de Portugal, onde acompanha os desenvolvimentos políticos e técnicos de matérias sociais e laborais ao nível nacional, europeu e internacional.

Observações: Para este webinar foi ainda convidado o GRACE (Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial) que por razões de agenda não pode estar presente.



questões

► 1 — A crise económica emergente, resultado direto e indirecto da pandemia, aumentará a taxa de desemprego e a precariedade laboral. Uma questão ainda anterior à emergência da crise, que persiste em Portugal, é a dos “trabalhadores pobres”: pessoas que, apesar de trabalharem, com descontos e numa situação completamente legal, continuam a enfrentar situações de pobreza, o que significa que os salários que auferem não chegam para - nos padrões atuais - terem uma vida digna. Como fazer face a esta questão numa situação de “contraciclo” económico? Como poderão as empresas combater a pobreza “por dentro” esta situação tendo em conta os seus trabalhadores e no atual contexto económico? A Responsabilidade social não se esgota neste ponto mas, como poderão ser implementadas soluções que contemplem esta dimensão? Como conciliar a manutenção de postos de trabalho e a dignificação do trabalho?

► 2 — É genericamente aceite que os maiores desafios que as crises económicas e sociais nos colocam passa pela importância que se atribui à promoção do desenvolvimento sustentável e à convergência entre uma lógica financeira - inerente às empresas privadas com fins lucrativos - e uma lógica que tenha em conta os valores que promovam um maior equilíbrio social, económico e ambiental a médio/longo prazo. Na expectativa de um cenário de crise para os próximos tempos (anos) e numa economia baseada em pequenas e muito pequenas empresas em Portugal, será possível conciliar estas duas vertentes? Como poderá a responsabilidade social das empresas (em todas as suas dimensões) ser projetada no nosso país nos próximos anos?

Por razões de ordem técnica a intervenção inicial do animador/facilitador Prof. Virgílio Borges Pereira do Departamento de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto (FLUP), não foi possível em tempo útil. Neste sentido as questões previstas para colocar neste webinar foram formuladas por Júlio Paiva, técnico da EAPN Portugal, sendo a intervenção do Prof. Virgílio Borges Pereira integrada posteriormente no decorrer do webinar.

NUNO BERNARDO

Confederação do Turismo de Portugal (CTP).

► Na preparação para este evento tive de refletir sobre vários assuntos, e a primeira constatação que gostaria de fazer é que o país - face à situação que estamos a viver - está mais pobre no seu todo. Desde março deste ano que a economia

paralisou, porque muitas das nossas empresas, estão fechadas e muitas delas – principalmente na minha atividade – à beira da pré-falência. Está também mais pobre, porque aqueles que por norma, são os mais fragilizados, terão acentuadas as suas dificuldades e mais pobre porque aqueles que não estavam em situação de pobreza e que viviam com algum desafogo, vão certamente nos próximos tempos ter mais dificuldades, por via da redução do seu rendimento.

O “estado da arte” do setor do turismo em Portugal, é o seguinte: representa cerca de 17 % do consumo realizado no nosso país, emprega cerca de 800 mil pessoas (direta e indiretamente), é também um forte contributo para Segurança Social, nos últimos 4 anos, dos 400 mil novos registos na Segurança Social, 100 mil vieram do turismo, e o que se pode questionar é: se o turismo pode ser novamente o “impulsionador” da nossa economia e uma “força viva” de combate à pobreza? Eu diria que pode, mas primeiro temos de perceber como é que estamos. Qual é o quadro do turismo atualmente. Os bons resultados que tivemos nos últimos anos e que serviram para “cimentar” esta atividade não foram por mero acaso, os nossos empresários trabalharam muito bem, apostaram numa boa oferta, ganhámos mercados, diversificamos e conseguimos captar mercados que não estavam connosco e após um excelente ano de 2019 e também nos dois primeiros meses do ano, nada nos fazia crer que iríamos mergulhar nesta crise, e a partir de março o país (e o turismo) paralisou.

Enquanto setor estamos a viver um dos piores momentos da nossa história, fomos das primeiras atividades a sentir o impacto da pandemia e vamos ser das últimas a sair desta crise. Tivemos quedas de mais de 80 % em quase todos os ramos do turismo e pode anunciar um clima muito preocupante de pré-encerramento de empresas e aumento de desemprego. A queda da economia vai ter reflexos muito graves ao nível do desemprego e vai-se agravar se as medidas que estão preconizadas pelo governo e pela Europa não chegaram rapidamente à economia, se não forem plenamente executadas, porque no turismo a “época baixa” já é deficitária por natureza, mesmo sendo “um ano bom”, já é uma época de contraciclo, sendo que os prejuízos dessa época baixa, costumam ser cobertos pela época alta. Este ano – e por muito que as notícias tenham veiculado o contrário, dizendo que em algumas regiões o turismo tripli-

cou, sendo que nessas regiões o turismo era quase insignificante – a verdade é que esta época nos vai trazer muitos prejuízos. Concluimos que para muitos dos nossos associados vai ser necessário estar fechado até à Páscoa (pelo menos...), sendo que ninguém faz a mínima ideia de quando esta situação vai terminar e vamos iniciar a retoma. É certo que vamos entrar em 2021 em deficit, a nossa atividade caiu 95% em abril e 85% nos outros meses que se seguiram, melhorando um pouco no verão. A TAP – por outro lado – apresenta números avassaladores em termos de atividade, não há movimento nos aeroportos, sabendo que 9 % das pessoas que nos visitam, utilizam a via aérea, em particular o Algarve e a Madeira dependem muito dos mercados externos e o restante mercado representa cerca de 30% em termos de dormidas. Esta é a pior crise que vivemos (muito pior que a de 2008) e antevemos dois momentos complicados: um é o momento (por volta de outubro) em que as empresas vão avaliar quais os recursos humanos que vão precisar para trabalhar até aquilo que resta do ano, e a partir de janeiro, quando algumas das limitações decorrentes do layoff simplificado terminar. Portanto, entre outubro e janeiro teremos certamente o agravamento da taxa de desemprego e terá reflexos em todos aqueles que são mais desfavorecidos e mesmo noutros que tinham situações mais ou menos estabilizada e que podem entrar agora numa situação muito complicada. Defendemos que o governo esteve bem na gestão da crise, mas ultimamente temos assistido a algumas dificuldades: não percebemos qual a razão do layoff simplificado ter terminado... nós consideramos, que foi esta a medida que permitiu até à data manter postos de trabalho e não estarmos já a viver taxas de desemprego muito superiores. Como sabem ele foi descontinuado, e foi substituído por outra medida que não vai ter o mesmo impacto, mas vamos ver como de outubro até ao resto do ano, tudo isto vai funcionar. Depois fala-se nos “dinheiros” vindos de Bruxelas, mas até à data ainda não há nada em concreto e porventura não chegará tão cedo. Para nós em primeiro lugar é manter os postos de trabalho, como o mais importante para as empresas do turismo, e por outro lado, é sobreviver, o turismo poderá ser novamente a ser um “dínamo” da economia e ajudar na dignificação do trabalho, melhorar as condições de vida das pessoas, mas esta é uma fase difícil, este é o quadro geral dos empresários do turismo.

A economia portuguesa registou uma recuperação após a crise de 2008, particularmente em alguns setores que foram “dínamos” nessa recuperação económica. Um destes setores foi claramente o turismo, que muito significativamente contribuiu para a criação de emprego, a recuperação, revitalização e conservação do património cultural, gastronómico, arquitectónico e mesmo ao nível da fixação das populações locais em determinadas áreas. A fatia de emprego e contributos para a segurança social é altamente significativa em termos do contributo do setor na economia nacional, a rutura provocada pela pandemia terá um impacto a estes níveis ainda não totalmente calculado, mas com a certeza de uma expressão muito significativa ao nível do aumento do desemprego e consequentemente nos números da pobreza entre os trabalhadores.

HELENA LEAL

Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCSP)

► Os tempos que correm são claramente de crise económica, provocado pela pandemia. Para a CCP afigura-se extremamente importante “lançar” aqui alguns dados estatísticos que refletem a dura realidade que as nossas empresas estão a enfrentar depois de meses em que muitas se viram obrigadas a encerrar, quer total, quer parcialmente, de registar que nem todas reabriram e as que reabriram vêem-se confrontadas com muitas limitações, desde logo, com as que a própria lei implica.

De acordo com os últimos indicadores estatísticos disponíveis, houve uma quebra muito acentuada na atividade económica no segundo semestre do ano. A partir de março a economia começou a registar descidas e continuou nos meses seguintes, registando-se descidas mais brandas a partir de julho. O nosso país sofreu uma quebra no PIB de 16,3 % no segundo trimestre de 2020, comparado com o mesmo trimestre de 2019. São dados que demonstram a importância desta crise. Durante o segundo trimestre verificou-se uma quebra da

procura interna, no consumo privado, no investimento e as próprias despesas de consumo final das administrações públicas também registaram uma quebra, resultante do encerramento dos vários serviços públicos durante o período do confinamento. Não obstante, os inícios da retoma da atividade económica, os níveis dessa atividade das empresas mantêm-se ainda muito inferiores ao período anterior da pandemia.

Utilizando os dados do INE os índices registaram decréscimos homólogos de quase 6% nos serviços, de quase 27% no comércio e na manutenção automóvel, por exemplo. Relativamente ao inquérito que o INE e o Banco de Portugal criaram para avaliar a situação da pandemia, regista-se que mais de metade das empresas inquiridas (58%) reportaram decréscimo no seu volume de negócios e destas 13% reportaram decréscimos superiores a 50%. Estes decréscimos foram acompanhados por uma redução do pessoal ao serviço das empresas, sendo que esta quebra de atividade teve impacto no mercado de trabalho, nas horas trabalhadas, etc. E é neste cenário que continuamos a deparar-nos.

Sendo Portugal membro da U.E., a Responsabilidade Social das Empresas não está dependente apenas do voluntarismo, há responsabilidades concretas definidas por lei: pagamento de, pelo menos, o salário mínimo, o pagamento à segurança social, a obrigatoriedade da existência de seguros contra acidentes no local de trabalho, pagamento de férias, etc. Estamos ainda no meio de um processo do aprofundamento dos direitos sociais, no âmbito de um debate sobre a implementação do Pilar Europeus dos Direitos Sociais, que abarca muitas dimensões e sendo bastante ambicioso relativamente aos seus objetivos. As nossas empresas estão atualmente sobre uma pressão brutal, e devemos encará-las como entidades sérias e responsáveis, que não olham apenas para o lucro, mas têm a clara noção de que os vencimentos que pagam sustentam famílias inteiras e que, da sobrevivência de cada empresa, depende a sobrevivência de muitas famílias e o seu bem-estar. Assim, o presente e o futuro têm de ser construídos em diálogo e em parceria. É isso que os parceiros sociais têm feito ao longo dos tempos, e o tema da manutenção do emprego com boas condições de trabalho deve continuar a ser debatido em sede de negociação colectiva e de concertação social, que são as sedes mais adequadas para que os atores com responsabilida-

des no domínio do mercado de trabalho possam elaborar soluções adequadas aos problemas com que todos nos confrontamos.

Relativamente ao papel da responsabilidade social das empresas em Portugal:

Devemos ter em conta as características específicas do nosso tecido empresarial, que está assente em empresas de pequena e muito pequena dimensão e todo o contexto de grande incerteza quanto ao futuro próximo e a longo prazo, porque este cenário de pandemia já levou ao encerramento de muitas empresas e muitas tem tentado evitar o seu encerramento definitivo, já estando a decorrer empréstimos bancários porque perderam as “almofadas” financeiras que tinham e endividam-se na esperança de conseguir retomar algum dia o ritmo do seu negócio.

Tendo em conta este “cenário”, pensamos que: antes de tudo, o que importa é que as empresas consigam cumprir a lei, tentar o mais possível manter os postos de trabalho e assegurar as condições necessárias ao bom desempenho dos seus trabalhadores. Há ajustamentos a uma nova realidade, que já na fase da retoma estão a ocorrer e vão continuar a ocorrer, sob pena do encerramento definitivo de milhares de empresas que até eram (e são) sustentáveis. Trata-se de uma repetição da crise de 2008, mas com a gravidade suplementar de que estamos neste momento envolvidos numa crise completamente diferente, fruto de uma pandemia com muitos contornos que ainda não estão bem definidos e que nos envolve numa enorme incerteza quanto à sua evolução, mudou as vidas e vai continuar a mudá-las, o que não quer dizer que a dimensão da responsabilidade social das empresas deva ser esquecida, quer na sua dimensão interna, como na externa e se não se puder fazer investimentos no domínio da dimensão externa (muitos projetos a este nível foram suspensos) poder-se-á tentar, através da criatividade, promover iniciativas de responsabilidade social interna.

O facto de as nossas empresas serem esmagadamente de pequena dimensão, limita obviamente muito a sua capacidade de intervenção, mas também lhes dá uma característica de proximidade entre os empregadores e os trabalhadores, a qual tende a promover o desenvolvimento de relações de confiança e de solidariedade ao nível vertical, que em situações mais críticas têm ajudado à procura conjunta de soluções e ao desenvolvimento de um “espírito de missão” que permite

à empresa superar fases mais complicadas. Por outro lado, a dimensão interna da responsabilidade social pode abarcar práticas laborais que não tenham necessariamente um custo adicional para as empresas: a questão da saúde e da segurança do trabalho, a igualdade de oportunidades, a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar e o desenvolvimento de uma cultura de grupo ou cultura empresarial podem ser obtidas através de práticas que impliquem a alteração da organização do trabalho, com vantagem para ambas as partes. A negociação coletiva terá aqui um importante papel, podendo avançar com práticas concretas que possam ser replicadas em vários setores e empresas.

A introdução de soluções mais flexíveis de prestação de trabalho - como o teletrabalho - sempre que possível, é apenas um exemplo, cujas vantagens para os trabalhadores tem vindo a ser realçadas por esta pandemia. Discordamos totalmente da visão que considera o teletrabalho uma forma de desvinculação da relação de trabalho, lançando sobre o trabalhador uma série de custos e deveres que devem ser assegurados pela entidade patronal; importará regular esta nova forma de trabalho, mas sem menosprezar as suas potencialidades -temos, inclusivamente, o exemplo noutros países da U.E., em que há inquéritos que revelam a preferência de muitos trabalhadores pelo teletrabalho; alguns estudos já mostram que o teletrabalho até tornou estes trabalhadores mais felizes. As vantagens de uma maior conciliação do trabalho com a vida familiar, podem verificar-se nos tempos dos transportes para o trabalho e os custos associados, as tecnologias que asseguram o contacto remoto entre as equipas evitando o isolamento, são alguns dos pontos positivos apontados por muitos trabalhadores; a questão é: encontrarem-se soluções baseadas no diálogo e no respeito que cada um dos atores tem na relação laboral, assegurando-se equilíbrio e bom senso. É sempre possível chegar-se a soluções que reúnam os interesses e as vontades das partes.

A adoção de novas formas de trabalho é um processo que vem sendo implementado ainda antes da emergência da pandemia. Este processo pode ser acompanhado da construção de instrumentos interessantes do ponto de vista das empresas e dos trabalhadores. As caracte-

rísticas do tecido empresarial português (de pequena e muito pequena dimensão) limitam as empresas ao nível da responsabilidade social externa, mas permitem agir de uma forma flexível e próxima ao nível da responsabilidade social interna, podem ser negociadas formas de trabalho que permitam conciliar a vida familiar e laboral com os trabalhadores, que em muitas destas empresas são encarados como membros próximos de uma “empresa familiar” e constituem suportes fundamentais nesta perspetiva. O papel da negociação e da flexibilização destes formatos advém destas características próprias do tecido empresarial português, a responsabilidade social pode ser “trabalhada” ao nível da proximidade, do diálogo, destacando a criatividade e a capacidade das organizações de empresários e trabalhadores.

LUÍS HENRIQUE

Confederação Empresarial de Portugal (CIP)

► As questões colocadas são complexas e de resposta incerta. O que é certo é que como todos sabemos, Portugal, assim como o resto do Mundo, encontra-se perante uma situação nunca vista e com profundos impactos humanos, sociais e económicos.

Os números, que não os repito, por serem conhecidos por todos, são aterrorizantes, difíceis de medir e antecipar, e demonstrativos do profundo e inimaginável impacto da pandemia que pretendemos rapidamente deixar para trás.

A recuperação será lenta e difícil para todos.

1. Na perspetiva da CIP, a mitigação de impactos e o desenvolvimento económico e social das nossas sociedades que todos desejamos estão – e estarão – intimamente ligadas à resiliência e ao desempenho das nossas empresas.

Só com um tecido empresarial saudável e pujante será possível preservar e criar emprego, sendo

que este último, pelos múltiplos impactos que promove, é determinante para a dimensão social das sociedades.

Veja-se, por exemplo, que a forma mais eficaz de combater a exclusão social e, assim, também a pobreza, é a integração das pessoas no mercado de trabalho.

E, sem prejuízo de outras matérias relevantes, como a formação profissional, tal passa, necessariamente, e, sobretudo, pela manutenção e criação de emprego.

Veja-se, também, o impacto sobre a sustentabilidade financeira dos sistemas de proteção social.

2. Não obstante a dificuldade associada a exercícios prospetivos, nomeadamente num contexto pós Covid, ressaltamos a importância da digitalização dos mercados de trabalho para o futuro das sociedades.

3. E, não obstante os desafios e as soluções que possamos conceber no domínio da revolução digital em curso, existem alguns pressupostos de base:

- Os mercados assumem contornos orgânicos e a inovação é imparável.

Assim sendo, é necessário alterar o “mind set”, ou seja, é fundamental interiorizar e reconhecer que a sociedade e, designadamente, os mercados de trabalho, estão em constante e rápida mutação, diferindo, em muito, do que se verificava há algumas décadas, e serão, seguramente, muito diferentes daqui a 50 anos.

- Não obstante os grandes desafios com que nos confrontamos, é necessário:

— Encarar a revolução em curso com otimismo. A mais-valia da robótica em profissões perigosas ou de desgaste rápido parece evidente; e

— Evitar intervenções de teor catastrófico, nomeadamente focalizando-se apenas e tão só na destruição de emprego.

- A criação de emprego, como já o referi, continuará a constituir o maior desafio e o grande pilar agregador das nossas sociedades.
- A natalidade terá um forte impacto nos mercados de trabalho, pois caso não se altere, de forma significativa, a sua tendência, a sustentabilidade dos sistemas de proteção social será

particularmente afetada e a concorrência entre empresas pelos melhores trabalhadores será ainda mais exacerbada.

4. Por outro lado, o tema das Qualificações/competências será cada vez mais importante.

A revolução digital em curso constitui uma oportunidade para o desenvolvimento dos mercados de trabalho, designadamente de novas atividades, mas também um risco, cuja dimensão não é possível antecipar.

Na perspetiva da CIP, a chave do sucesso está - e continuará a ser no futuro - na capacidade de adaptação das organizações.

Por outras palavras, a digitalização obrigará a novos modelos de negócio. Para tal, é necessário que, desde o nível mais baixo à gestão de topo, as pessoas estejam habilitadas a lidar com uma nova realidade.

Quanto aos recursos humanos, impõe-se, sem hesitações ou rodeios, uma forte aposta na educação e formação profissional, no contexto da aprendizagem ao longo da vida.

RELAÇÕES LABORAIS E AMBIENTE REGULATÓRIO

Não obstante todas as dúvidas ou incertezas que possamos conceber, dúvida não temos de que o sucesso da digitalização e, em consequência, a criação de emprego, está bem dependente da existência de uma política e um ambiente regulatório favorável às empresas.

Neste âmbito, é de sublinhar que a digitalização das economias obrigará a uma gestão mais flexível do trabalho, nomeadamente ao nível da organização do tempo de trabalho.

O futuro será marcado pela diversidade da oferta, rapidez na disponibilização de bens e serviços e uma concorrência cada vez mais acentuada, mas, também, por novas exigências na articulação trabalho/família.

Tudo a impor, de forma incontornável, uma gestão do trabalho mais flexível.

Para terminar este ponto, três comentários, em particular, quanto aos salários:

a) A seleção e política salarial das empresas têm-se alicerçado - e assim devem manter-se - na

avaliação que as empresas fazem relativamente à diversidade, às qualificações, às competências ou mesmo às qualidades pessoais dos seus ativos, onde o fator confiança também ganha ênfase, especialmente em cargos de decisão, bem como no valor acrescentado destes colaboradores para a organização.

b) Só através do aumento da produtividade e da competitividade das empresas é que podemos, por um lado, aspirar a melhores salários, e por outro lado, combater eventuais as desigualdades.

c) Para finalizar, ressaltar que elevadas cargas fiscais, por um lado, diminuem, naturalmente, os salários reais, e, por outro lado, promovem a informalidade com todas as consequências negativas que daí advêm.

Quanto à segunda pergunta, que perspetiva o futuro da RSE, a resposta também não é fácil.

Vou agora abordar três importantes movimentos:

A ÉTICA EMPRESARIAL

Como todos sabem, o principal objetivo das empresas consiste no desenvolvimento da atividade económica através da geração de riqueza e, consequentemente, da criação de emprego.

Tendo em conta que as empresas, assim como os cidadãos, se inserem num meio mais vasto que é a Sociedade, fácil é reconhecer que a prossecução da finalidade a que aludi não pode ser realizada por qualquer meio.

De facto, sendo a atividade económica levada a cabo por seres humanos, diretamente ou através de unidades económicas institucionalmente constituídas como empresas, também não se poderá alhear dos dois critérios orientadores da ação, a saber: a Justiça e o Bem Comum.

Tem-se constatado, aliás, que, concomitantemente ao processo de globalização, têm adquirido cada vez maior autonomia, dimensão e pujança, entre outros, dois grandes movimentos de cultura empresarial: a ética empresarial e a responsabilidade social das empresas (RSE), que absorvem, na sua plenitude, aqueles dois critérios.

Começando pela ética empresarial, destaco, desde já, três aspetos norteadores que me parecem fundamentais: i) O profissionalismo - devendo

atuar-se sistematicamente com seriedade e rigor; ii) A credibilidade – adotando-se padrões de segurança e de qualidade, quer do produto quer ambiental; iii) A ética – assumindo-se uma conduta de lealdade, integridade e honestidade e de transparência nos processos e organização.

Com base nesses três aspetos, muitas empresas têm vindo a definir, nos mercados em que operam, princípios em que baseiam a sua atividade e orientam a sua estratégia.

Essa definição clara vai permitir que os seus colaboradores interiorizem aqueles princípios e os utilizem como guia condutor da sua atuação no prosseguimento dos objetivos da empresa.

Esta orientação designa-se, hoje em dia, por “Corporate Governance” ou Governança Empresarial, isto é, o estabelecimento estruturado de fixação de objetivos da empresa, a definição dos meios para os atingir e a instituição da monitorização da respetiva performance.

Neste sentido, a Governança Empresarial tem-se constituído como um mecanismo ou instrumento essencial para a criação de um ambiente de confiança entre e para os interessados (acionistas e colaboradores), o meio empresarial e a sociedade em geral, uma vez que se destina, por um lado, a encurtar o fosso entre o valor real da empresa e a sua cotação no mercado, como, por outro lado, aproxima a empresa do meio sócio-económico e cultural em que se insere.

Mas, mais do que isto, a ética ou governança empresarial têm imanente um profundo sentimento de responsabilidade absolutamente necessário à credibilidade da empresa, à sua imagem e poder institucional e às possibilidades de atrair investimentos e parceiros e de realizar alianças estratégicas.

RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS.

Como já referi e repito, é fundamental ter presente que o principal objetivo das empresas é o desenvolvimento da atividade económica através da geração de riqueza e, conseqüentemente, da criação de emprego.

No entanto, desde há muito tempo que se observa que as empresas, quer nas decisões que tomam quer na respetiva implementação, têm em conta, por iniciativa e vontade próprias, o impacto social,

económico e ambiental provocado pelo desenvolvimento das suas atividades.

Inicialmente, o relevo conferido pelas empresas a esse impacto revestia cunho mais intuitivo e informal – frequentemente motivado pela ética pessoal do próprio empresário –, pois o conceito de RSE nem sempre estava formalmente associado a uma estratégia empresarial, como atualmente sucede.

De facto, o que distingue hoje a RSE das iniciativas do passado é a tentativa de a gerir estrategicamente e de a integrar nas atividades das organizações.

No contexto da globalização internacional, a contínua introdução de novas tecnologias nos processos produtivos e o surgimento de novas pressões sociais e de mercado, têm conduzido a alterações dos valores e dos horizontes da atividade empresarial.

Assim, são cada vez mais as empresas que optam por uma cultura de responsabilidade social, a qual parte de uma integração voluntariamente assumida, de preocupações económicas, sociais e ambientais nas suas operações e na sua interação com outros atores sociais – acionistas e investidores, trabalhadores e sindicatos, consumidores, comunidades locais e governos.

Neste quadro integrador, também existem, naturalmente, motivações de cariz económico. E é bom que existam.

É, aliás, nestas motivações de cariz económico, postas em prática pelas empresas através de ações socialmente responsáveis, que a RSE pode provar o que vale como componente relevante para ultrapassar crises.

E há razões factuais que concorrem, decisivamente, para o entendimento de que as crises motivam as empresas a assumirem um compromisso ainda mais sério e reforçado para com o conceito de RSE.

A razão principal prende-se, essencialmente, com a confiança.

Veja-se o que aconteceu durante a crise de 2008: uma das razões mais fortes que conduziu à recessão económica ao nível global, teve início nos Estados Unidos, com o chamado “sub-prime”, que depressa se transformou numa enorme “bola de neve” de desconfiança entre os agentes financeiros no plano mundial.

O alastramento dessa desconfiança transmitiu-se, posteriormente, aos agentes económicos, empresas e famílias, levando à contração do crédito, do consumo e da contratação.

Ora, tem sido reconhecido que uma das vias mais importantes para ultrapassar as crises reside na reinstalação de um clima de confiança nos mercados, nos consumidores, no sistema financeiro e nas empresas, que conduza à retoma económica.

Neste contexto, é seguro dizer que as empresas que consigam transmitir maior confiança aos seus acionistas e investidores, aos seus trabalhadores, aos consumidores e à sociedade em geral, serão aquelas que estarão em melhores condições para ultrapassar e vencer a crise.

A criação de confiança entre os stakeholders tornou-se, portanto, um fator de competitividade decisivo.

E a face mais visível dessa criação de confiança passa, naturalmente, por adotar, perante a sociedade, práticas socialmente responsáveis, entre as quais posso apontar, a título meramente exemplificativo:

- A assunção de princípios de ética e responsabilidade empresarial, como referencial de conduta no mundo dos negócios;
- A aposta na Aprendizagem ao Longo da Vida e, consequentemente, no desenvolvimento das competências e qualificações dos seus colaboradores;
- O desenvolvimento da economia do conhecimento, onde o saber (o valor acrescentado intelectual), assume uma importância fulcral na conceção, produção, distribuição, venda e publicidade dos bens e serviços, contribuindo, assim, para a sustentabilidade das empresas.

Sabemos, no entanto, que a crise atual não se radica de forma tão intensa em questões associadas à confiança.

Como sabemos, está perante uma pandemia, estamos perante um problema de saúde pública, que impõe fortes restrições e impactos económicos derivados, por exemplo, do teletrabalho e das necessárias regras de distanciamento.

Porém, sem prejuízo das especificidades decorrentes da pandemia, a RSE continua a ser particu-

larmente relevante na atenuação dos efeitos ou impactos da grave crise que atravessamos.

Por outro lado, é óbvio a RSE varia conforme os sectores de atividade, a dimensão das empresas e as circunstâncias específicas das mesmas.

Quero, ainda, destacar que as PME's não são geralmente menos socialmente responsáveis do que as grandes empresas.

Elas podem não conhecer e usar a expressão RSE, mas as suas estreitas relações com os empregados, a comunidade local e parceiros de negócios, muitas vezes significa que elas têm, naturalmente, e em alguns casos sem consciência, uma abordagem socialmente responsável.

A digitalização da economia e consequentemente do trabalho, coloca questões relacionadas com o futuro dos empregos e das profissões, bem como da qualificação dos trabalhadores e das necessidades ao nível dos recursos humanos que as empresas irão recrutar. Por outro lado, a legislação laboral e a relação entre empregador e empregado, no contexto destas novas formas de organizar o trabalho, será necessariamente uma consequência das profundas mudanças operadas no mundo do trabalho. A concertação social torna-se um instrumento fundamental para negociar e acompanhar estas mudanças, criando “plataformas” para a paz social e o diálogo entre as partes.

A assunção de conceitos de responsabilidade social nas empresas, resulta de um longo processo de integração de normas, de resultados entre as partes que compõem o mundo do trabalho, mas também de “ganhos” para as empresas ao nível ambiental, social e económico.

questão

► A existência de uma camada significativa de “trabalhadores pobres” na população empregada em Portugal, é uma questão anterior à pandemia. Sabendo das características do tecido empresarial português e estando no projeto da legislatura atual conseguir um salário mínimo de 750 €, pergunta-se às confederações empresariais, se este aumento é possível tendo em conta o contraciclo económico. Sé é possível cumprir esta “meta” até 2023?

VIRGÍLIO BORGES PEREIRA

FLUP

► Esta é uma iniciativa muito relevante e importante, particularmente no momento difícil que vivemos e ainda mais justificável perante todo o contexto atual.

Vivemos em sociedades complexas e este é um problema também complexo e declina-se nem sempre da mesma maneira, mas afeta a configuração da vida em sociedade e os problemas não “tocam” da mesma maneira em todos os setores. Nessa perspetiva é particularmente interessante que se possa discutir e sobretudo pensar a partir de um registo que é de complexidade nas especificidades a que as relações socioeconómicas estão sujeitas num quadro como aquele que estamos a viver.

As questões colocadas são pertinentes e devemos pensar de um modo complexo. Tenho trabalhado em alguns destes temas nos últimos anos e terminei uma grande investigação sobre o setor da construção civil e estou a acabar outra sobre uma empresa do ramo alimentar no vale do Ave e várias destas questões - como a remuneração do trabalho, os ciclos de crise a que as empresas estão sujeitas, e também a questão da responsabilidade social - emergem de modo frequente. Queria dizer algo que é complementar às intervenções: em Portugal - por mais frágil que seja o tecido produtivo - temos empresas que não são propriamente “fortes” e temos também os trabalhadores pobres, num quadro de pequenas e microempresas que

são muito frágeis. Pode-se quase falar em “empresários por conta de outrem”, para dar conta do modo como essas empresas têm problemas e estão especialmente expostas a conjunturas de crise; evidentemente, também existem outras empresas que não se configuram nesta realidade.

Nesta perspetiva o que me parece relevante é que a última crise de 2008/9 foi uma crise muito difícil e o impacto dela foi muito significativo em Portugal. Todas as empresas sofreram com isso - evidentemente, umas mais do que outras - e os próprios parceiros sociais não são os mesmos que eram há 15 anos atrás. A crise também tocou a própria representação e o próprio Estado. Em todo o caso, gostaria de sublinhar que temos já alguma capacidade instalada em matéria de reflexão e em matéria do conhecimento sobre a realidade dos setores. Este é o momento em que é necessário mobilizar esses conhecimentos para que as intervenções que são gizadas sejam debatidas e afinadas. Se há algo que esta crise nos tem vindo a ensinar é que temos de ter quadros gerais de funcionamento para sociedade, mas depois precisamos de medidas detalhadas e são essas que podem e devem ser discutidas com os diferentes atores envolvidos. Uma das coisas que era possível concluir no trabalho que realizamos, e que citei anteriormente, era que, no setor da construção civil, que esteve muito exposto à anterior crise, o diagnóstico que os diferentes atores institucionais envolvidos no setor era, sob muitos aspetos, coincidente: ao ouvir patrões, sindicalistas, empresários, inspetores do trabalho, ficávamos com a noção de que, a partir de cada um dos “lugares” por estes ocupados, eles tinham uma noção clara do que era necessário fazer para introduzir melhorias na respetiva atividade. Por isso, neste momento, é particularmente importante ouvir os interlocutores e agir em conformidade com o resultado da discussão. Por mais paradoxal que possa parecer - e não descontando a importância de que se reveste a própria conflitualidade laboral na sociedade portuguesa - quando se trata de discutir aspetos cruciais em matéria de intervenção em matéria de regulação, verificamos que existe a possibilidade de estabelecer alguns consensos mínimos a propósito de tais intervenções. Esse legado dos “consensos mínimos” é importante e poderia ser sobre este que deveríamos trabalhar. Um diálogo a partir de questões como a do salário mínimo pode ser mais fácil de fazer do que habitualmente se pensa. Claro que há

setores que estão muito expostos à crise e terão muitas dificuldades em dizer sim a uma proposta desse género, mas, em todo o caso, nos últimos tempos estava a fazer-se um trabalho de consensualização a esse nível. Esse legado é algo que não devemos esquecer e, reconhecendo dificuldades – e sobretudo dificuldades específicas – considero que é possível fazer esses trabalhos e que estes podem e devem ser calendarizados.

AA complexidade do mundo do trabalho em constante mudança coloca desafios de grande intensidade nos próximos tempos, quer por via da crise que vivemos, quer pelas mudanças que ocorrem desde há alguns anos, particularmente com a emergência da digitalização e das novas formas de trabalho.

O tecido empresarial português, pelas suas características, exige respostas adequadas e negociadas por todos os intervenientes e respostas baseadas em conhecimentos já anteriormente adquiridos e que resultaram, por exemplo, da anterior crise de 2008/9. Este legado dos diferentes parceiros é um potencial ponto de partida para a obtenção de acordos e melhorias significativas no mundo do trabalho e particularmente no quadro do tecido empresarial português, que a partir de consensos mínimos nos pode ajudar a superar obstáculos em tempo de crise.

HELENA LEAL

Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCSP)

▶ A CCSP representa setores extremamente diferentes e é expectável que a evolução desses setores seja bastante diversificada e parece-nos muito cedo para estar a avançar com qualquer tipo de opinião mesmo relativamente à possibilidade ou à impossibilidade de chegarmos a um ponto para evoluir para os 750 € em 2023

NUNO BERNARDO

Confederação do Turismo de Portugal (CTP)

▶ Há uma constatação que fazemos que creio ser de fácil conclusão: um valor de salário mínimo que se paga atualmente em Portugal é baixo, dificilmente algum de nós consegue viver com os valores que são pagos, o problema não é do valor em si, esta é uma discussão que não é muito racional e tem que ter “em linha de consideração”, mas este valor que é baixo é um pouco a imagem do país que temos e das nossas fragilidades que são estruturais.

Para muitas empresas – e não falo só desta fase de caos – em muitas regiões, o atual valor deste salário mínimo, já é bastante limitador. Não estou a defender, estou a constatar aquilo que é uma realidade para muitas das nossas empresas. O turismo é muito caracterizado por micro e pequenas empresas, são muito poucos os grupos económicos de grande escala e qualquer interferência neste sentido terá de ser feita com grande discussão e rigor. Quando o governo diz de uma forma muito peremptória, através do Ministro das Finanças, que o valor do salário mínimo tem de ser aumentado no início do próximo ano, temos que ter alguma cautela. Qualquer discussão nesse sentido e qualquer aumento de custos para as empresas agora é “atirá-las para o precipício”. Se qualquer um de nós a nível familiar, estivermos sete meses sem qualquer tipo de rendimento, vamos ter muitas dificuldades se continuarmos a manter todos os nossos encargos. Do ponto de vista racional o que é importante para nós não é tanto discutir o “salário mínimo” mas o “emprego máximo” a manutenção máxima, pelo máximo tempo possível dos postos de trabalho, estamos próximos de viver uma vaga de desemprego, muito próxima da que vivemos na outra crise. Temos de priorizar, a mensagem política que o Governo deu, não foi para as pessoas nem para as empresas, foi uma mensagem política que nos ultrapassa. Estamos a falar – neste momento – de empresas que estão fechadas e qualquer aumento neste momento pode ser bastante grave, temos margem de manobra para nos “sentarmos à mesa” no devido local e avaliarmos. As expectativas de retoma económica não são muito boas, nomeadamente no turismo e temos de ser realistas. A discussão sobre o salário mínimo tem muitos aspetos e é sempre muito sensível. Neste momento a prioridade é manter postos de trabalho, evitar as insolvências e tentar que as pessoas se mantenham nos postos de trabalho no máximo tempo possível, sem serem forçadas em ir para o desemprego e as empresas a serem forçadas a encerrar.

É unânime a opinião sobre o valor do salário mínimo em Portugal, sendo claramente considerado “baixo” e incapaz de fazer face a uma “vida digna”, no entanto reconhece-se que muitas empresas não têm capacidade de o aumentar, particularmente no contexto da pandemia e da crise económica emergente. As soluções encontradas, terão claramente de ser negociadas e alguns setores (tal como o turismo) essa dificuldade vai ser acrescida, em grande parte pela composição, dimensão e características das próprias empresas e pela dependência face a mercados externos que se encontram praticamente paralisados.

LUIS HENRIQUE

Confederação Empresarial de Portugal (CIP)

► Como já foi referido, políticas salariais das empresas têm-se alicerçado - e assim devem manter-se - na avaliação que as empresas fazem relativamente à diversidade, às qualificações, às competências ou mesmo às qualidades pessoais dos seus ativos, onde o fator confiança também ganha ênfase, especialmente em cargos de decisão, bem como no valor acrescentado destes colaboradores para a organização.

Por outro lado, grande parte destes salários também são fixados a nível da negociação coletiva, ou seja, são acordados entre os dois principais players (empregadores e sindicatos), pelo ficamos um pouco surpreendidos quando alguns sindicatos falam disso, quando eles próprios assinam um acordo sobre tabelas salariais.

Outro aspeto é o salário mínimo nacional. Qualquer evolução tem de ter por base critérios de sustentabilidade, é o mesmo que um orçamento familiar, qualquer evolução do salário mínimo deve ter por base critérios objetivos (produtividade, competitividade, inflação, etc). Leio uma passagem das GOP onde o Governo apresenta as Grandes Opções do Plano até 2023: “ A crise pandémica e as subseqüentes medidas de contenção causaram um impacto completamente disruptivo

nas atividades económicas. A generalidade dos setores de atividade reportou quedas abruptas da atividade, com destaque para os setores do comércio, restauração e alojamento (queda homóloga superior a 40%), indústria transformadora (queda de 35%) e transportes e comunicações (queda superior a 30%). Só o primeiro setor deverá gerar uma queda do produto interno bruto (PIB) de 1,6 p.p...”. Na nossa perspetiva a proposta, que ainda não conhecemos, não nos parece que tenha por base critérios racionais e objetivos. Do ponto de vista mais conceptual, o que devemos procurar não é tanto aumentar os salários mínimos, é mais aumentar os salários médios, porque se fizermos uma comparação a nível europeu, o salário mínimo português é o que mais se aproxima do salário médio. Para tal, temos de ter condições e aumentar a produtividade, sendo certo que a concertação social é o local onde este assunto deve ser discutido.

Portugal é o país onde os salários mínimos dos trabalhadores, mais se aproximam do salário médio. Apostar na valorização dos salários através do aumento de factores como a competitividade e da formação dos trabalhadores será um fator decisivo na evolução da economia do país.

questão

► **Perante toda a situação que vivemos nos últimos meses (crise pandémica) como é que as novas formas de organizar o trabalho podem ser compatibilizadas com os princípios da responsabilidade social das organizações?**

LUIS HENRIQUE

Confederação Empresarial de Portugal (CIP)

► Quanto ao futuro, é necessário alterar o que pode ser chamado o mind set dos principais atores, temos todos de compreender e reconhecer que o mundo está diferente e não vale a pena continuar a apre-

sentar soluções que são manifestamente desenquadradas e nem sequer dão respostas aos anseios dos nossos jovens, porque se formos falar com jovens qualificados que saem da universidade e estão a iniciar-se no mercado de trabalho sobre as suas expectativas, vemos como muitas das soluções atuais são insuficientes para eles.

Por isso vamos tentar mudar o mundo para melhor, para que ninguém fique para trás e todos possamos tirar benefícios do futuro. A digitalização será cada vez mais acentuada. Grande parte dos novos empregos serão já “empregos para jovens”. Estes são mais informatizados e muito menos resistentes à mudança. Estamos perante um desafio brutal que é o de qualificar uma grande camada da nossa população que não tem competências digitais. As últimas recomendações por país apresentadas pela Comissão Europeia, referem que cerca de 50% dos trabalhadores portugueses não detêm competências básicas de informática. Terá de haver um fortíssimo investimento em termos de formação e qualificação e teremos de ter sistemas de educação e formação muito ágeis, que permitam rapidamente reorientar conteúdos programáticos para as novas necessidades das empresas. Não podemos deixar ninguém para trás, é um dever moral e cívico. Quanto aos tipos de relações contratuais, muitos ainda defendem os contratos de trabalho sem termo, que é amoldura clássica. Na perspetiva da CIP, existem e devem existir uma diversidade de modelos de vínculos, sendo todos eles importantes para dar resposta às diferentes necessidades. Veja-se que o Diretor Geral da OIT, Guy Rider, refere que a OIT reconhece que o “nine-to-five” baseado em contratos permanentes é um modelo que está já ultrapassado, ou seja, a própria OIT reconhece que o mundo está diferente e é preciso discutir como é que o queremos modelar para o futuro. Existe um desfavor muitíssimo claro relativamente a novas profissões e à diversidade de vínculos contratuais.

A força de trabalho ativa em Portugal caracteriza-se pela falta de qualificações de uma parte muito significativa dos trabalhadores, particularmente ao nível das competências em TIC, o que vai obrigar as empresas a um esforço suplementar para qualificar essas pessoas e por outro lado ao surgimento de uma nova camada de jovens altamente qualificados e preparados para os “novos empregos”.

NUNO BERNARDO

Confederação do Turismo de Portugal (CTP)

► O cenário que tracei em termos de turismo em Portugal, que é pessimista, pode ter passado de uma forma diferente em alguma comunicação social durante o verão e as nossas perspetivas não são nada animadoras, quer até ao final de 2020, quer perspetivas para 2021. Quando se introduz aqui a questão do futuro do trabalho, para nós é mais prioritário olhar para o “presente do trabalho” pelo menos nesta fase, claro que devemos sempre perspetivar e ter uma visão estratégica, mas nesta fase a prioridade é “gerir danos” e temos que nos preparar para o fim do layoff simplificado, para a “caixa de Pandora” duma eventual vaga de desemprego a partir de outubro de 2020 e, portanto, a nossa prioridade é manter postos de trabalho. Por outro lado, a pandemia veio aqui reforçar o debate sobre alguns modelos organizacionais e da sua prestação. Fala-se muito no teletrabalho, que é uma “figura” que já existe no nosso Código de Trabalho há vários anos, mas parece que foi reavivada e nem sempre pelas melhores razões, para nós (turismo) era uma figura meramente residual, mas foi uma ferramenta necessária na gestão da crise e na gestão da saúde pública.

Não podemos olhar para o trabalho da mesma forma que olhávamos nos anos 70, 80 ou 90 do século passado, a ideia do posto de trabalho fixo, das 9 horas até às 18 horas, 5 dias por semana, cada vez é mais uma raridade, sobretudo na minha atividade, infelizmente a lei, o nosso Código do Trabalho, que é um “repositório estático”, não consegue acompanhar todas estas mudanças que vão surgindo. Ou há uma grande capacidade de adequação ou a nossa legislação ficará sempre para trás, e se o digital é muito imediato, isto necessita de respostas rápidas e temos de ter ferramentas á altura e que possam responder a esse imediatismo. Aliás em sede de concertação social, o governo acaba mesmo por revogar muitas coisas bastante importantes naquilo que tem que ver com os tempos de trabalho, estamos a falar do futuro do trabalho, de uma maior mobilidade para empresas e trabalhadores e em contrapartidas que tem de ser numa base de “ganho-ganho”, mas por outro lado estamos a revogar e a afastar instrumentos que são importantíssimos para preparar o futuro do trabalho. Os primeiros passos, para esta mudança do mercado laboral, vieram com a crise pandémica, mas há muitos obstáculos ainda para ultrapassar e muitos deles são culturais e organizacio-

nais e mesmo ideológicos e a contratação colectiva é precisamente o oposto – referi que o Código do Trabalho é estático – e aí tem de haver capacidade dos atores sociais. Por exemplo relativamente às remunerações, um contrato colectivo não é unilateral, tem por base duas partes, se queremos discutir o futuro do trabalho, para além do que é o repositório estático do ponto de vista jurídico-laboral é na sede de contratação coletiva com os atores que devem negociar, que se deve partir para soluções e dar abrangência para comodar todas as situações que nos vão aparecendo.

A CTP participou num estudo que adjudicamos à Universidade Nova, que diz o seguinte: independentemente de sermos muito influenciados pelos consumidores, que ditam as regras e as empresas tenham que ir atrás “do bom prejuízo” telemóveis, reservas online, etc, os empresários têm a percepção de que as empresas já estão – de alguma forma – com uma incorporação digital bastante acentuada, mas isso não é verdade, ou seja, a minha percepção de digital é completamente diferente daquilo que é a incorporação de digital e a criação de valor digital, ou seja o empresário, neste momento, não cria valor digital e também de alguma forma incorpora valor digital, mas tem a percepção de que o tem. Portanto, há aqui um trabalho muito grande a fazer e o futuro do trabalho não pode apenas ser olhado do ponto de vista da legislação, tem que ser acomodado do ponto de vista da segurança social, dos apoios das infra-estruturas do Estado e do setor social, etc. Para nós, é extemporâneo, nesta fase de gestão de crise, em que estamos “à beira do precipício” com um cenário muito pessimista no turismo, que tem sido um dos “motores” da nossa economia, estarmos neste momento a introduzir temas que não ajudam à melhor resolução e ao combate a esta crise. É perfeitamente “fora de tempo”, sendo que eventualmente pode ser um tema da maior importância da próxima presidência da U.E. que Portugal vai assumir, mas neste momento ainda temos um longo caminho para discutir e que não se encerra no teletrabalho.

A incorporação do digital nas empresas em Portugal ainda é incipiente, embora a percepção desta incorporação seja mais optimista, na visão de muitos empresários estas situações “já acontecem”. Há ainda um longo caminho a percorrer no

que respeita a esta incorporação de novas tecnologias e também a novas formas de trabalho, que vão igualmente colocar desafios a nível legislativo, ao nível da concertação social, dos tempos de trabalho e da conciliação entre os tempos de trabalho e a vida pessoa e familiar.

HELENA LEAL

Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCSP)

► As nossas preocupações são as mesmas que foram expostas pela CTP e pela CIP, no sentido em que nos preocupam todas estas questões do aparecimento das novas formas de trabalho, sendo que – como já foi referido – o teletrabalho é apenas o início de uma discussão que vai muito para além disto e a pandemia acelerou exponencialmente esta questão, compreendemos a vontade do governo para o debate e para a discussão relativamente às questões do futuro do trabalho, que é uma dinâmica que já está em discussão há algum tempo e mesmo através da OIT. A presidência portuguesa será um acontecimento importante para este dossier e pontos de debate que serão discutidos terão impactos importantes no mundo do trabalho e esta discussão de alguma forma justifica. O que a CCSP o que tem procurado fazer é tentar antecipar um pouco aquilo que serão as consequências das competências que serão fundamentais para o mercado de trabalho, nomeadamente nos setores que representamos, desenvolver alguns recursos e tentar através de alguns meios ligados à educação e à formação, temos procurado dar alguns contributos de serem adaptados os conteúdos e os programas de forma a dar respostas a algumas das lacunas identificadas, mas temos a noção de que é “um grão de areia” relativamente aquilo que tem sido o ritmo aceleradíssimo de aparecimento de novas necessidades neste âmbito.

A Presidência portuguesa no 1º semestre de 2021, será importante momento para a discussão do futuro do trabalho, através da implementação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

LUIS HENRIQUE

Confederação Empresarial de Portugal (CIP)

► A CIP apoia, naturalmente, a Europa Social e a necessidade de promover medidas que respondam à crise atual. Entende, no entanto, que é necessária uma abordagem focalizada na recuperação económica, dado que é esta que promoverá o progresso social que todos desejamos. Assim, o Plano de Ação não pode ignorar que a dimensão económica é essencial para assegurar o modelo social europeu. Na perspetiva da CIP, os problemas sociais da Europa não se devem a um défice de política social, mas sim, à falta de competitividade.

VIRGÍLIO BORGES PEREIRA

Faculdade Letras da Universidade do Porto

► Eu diria que o futuro do trabalho é um futuro pleno de desafios. Frequentemente fazemos esta discussão em abstrato, mas acho que há algumas prioridades que é importante ter presente e algumas foram assumidas de um modo muito relevante. Assim, considero que o futuro do trabalho passa, desde logo, por ser capaz de “investir em trabalho”. Um desses domínios de investimento deveria concretizar-se em matérias como a de geração de competências. Neste domínio, temos desafios muito grandes em matéria de procura, mas também em termos de capacitação da oferta. A mobilização da sociedade portuguesa para este desafio da capacitação e das competências na construção do trabalho do presente e do futuro é um desafio enorme. Seria muito importante que esta discussão se pudesse realizar a partir de uma agenda concreta, de “um mapa objetivo”.

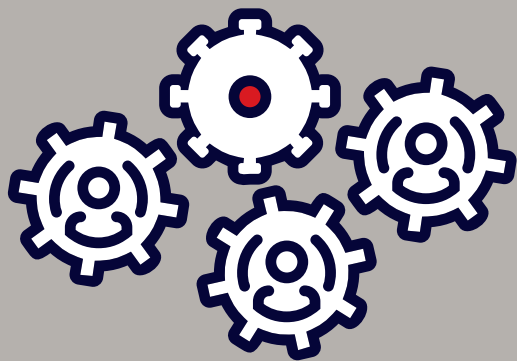
A noção do que é necessário fazer em cada setor existe. O espaço da negociação coletiva e do diálogo social é muito importante para aferir o que é necessário fazer a esse nível, e se temos muitos deficits significativos de qualificações – que, não sendo os mesmos do passado, subsistem ... -, é preciso objetivá-los e construir agendas de trabalho de capacitação. São desafios muito concretos – alguns que remetem para uma nova dinâmica de trabalho coletivo enquanto sociedade – para os quais temos de reunir capacidade de resposta. Julgo, contudo, que continuar a ser necessário construir tais respostas com os diferentes atores

políticos, económicos e sociais, sendo o espaço da negociação coletiva fundamental. Para aferir estas questões, defendo a grande relevância da concertação social e da negociação coletiva e, nestes momentos de crise, é particularmente importante que sejamos capazes de por os diferentes agentes e atores a discutir os seus interesses e prioridades de ação. Um debate sério a partir dos diferentes posicionamentos em torno da responsabilidade social de cada um, pode ser um ponto de partida importante, que permitirá afinar instrumentos de regulação. A regulação das relações laborais em momentos particularmente complexos permite objetivar procedimentos, construir agendas; isto é extremamente importante e faz a diferença nos modelos de organização social em que vivemos. Não abusando das expressões que consideram as crises como oportunidades, julgo que em momentos de crise é a capacidade de discussão é particularmente necessária, para que, no exercício de leitura e de acompanhamento dos efeitos das crises, nós, enquanto coletivo e sociedade com alguma solidariedade – os Estados-nação dependem sempre dessa solidariedade –, sejamos capazes de afinar esses procedimentos. Exige-se, por isso, num tal quadro o incremento das competências, mas também o desafio do incremento da negociação e da capacidade de dirimir conflitos a partir de trabalho de negociação, que é um trabalho muito “detalhado”, mas muito necessário.

É a partir dos diferentes pontos de vista de cada setor e dos diferentes intervenientes no mundo do trabalho, que se devem construir “pontos de contacto” e regular o trabalho, quer do ponto de vista legislativo, quer do ponto de vista das relações laborais e da construção de uma visão da responsabilidade social. Os desafios despoletados pela crise pandémica, são anteriores, mas foram claramente acentuados pela emergência da própria crise, este será o momento “certo” para negociar, através de instrumentos disponíveis para o fazer, como é o caso da concertação social e enfrentar os desafios colocados ao nível do futuro do trabalho.

03

WEBINAR 23/09/2020



RESPONSABILIDADE SOCIAL
DAS ORGANIZAÇÕES
EM TEMPOS DE CRISE PANDÉMICA

PARTICIPANTES



ANABELA DINIS

Universidade da Beira Interior – Facilitadora/Animadora

Vice-Reitora para a Área Financeira, Recursos Humanos e Responsabilidade Social. Membro do Conselho de Gestão da Universidade da Beira Interior, Coordenadora do Gabinete dos Alumni. Docente do Departamento de Gestão e Economia. Investigadora NECE - Research Center in Business Sciences., lecionando e desenvolvendo investigação, nas áreas de empreendedorismo social e economia social e solidária, entre outras.



ANDRÉ MAGRINHO

Rede Portuguesa de Responsabilidade Social das Organizações (RSO-PT)

Adjunto do Presidente da Fundação AIP (Fundação Associação Industrial Portuguesa), desempenhando várias funções e atividades relacionadas com o acompanhamento de dossiês e projetos a nível nacional e internacional, envolvendo o Centro de Congressos de Lisboa (CCL), a Feira Internacional de Lisboa (FIL), a Área Internacionalização, de Responsabilidade Social, entre outras. É responsável pelo acompanhamento e implementação dos programas estratégicos da Fundação AIP, nomeadamente "Programa Estratégico de Interação Universidade-Empresa"; "Programa Estratégico de Internacionalização Empresarial"; "Programa Estratégico de Modernização Empresarial e Coesão Social". Representa a Fundação AIP em várias instâncias internacionais, nomeadamente junto da BUSINESSMED (Union of Mediterranean Confederations of Enterprises), coordenando vários projetos euromediterrânicos atualmente em curso, nomeadamente o SOLID (South Med Social Dialogue) e o EBSO (Enhancing Business Support Organisations and Business Networks in the Southern Neighbourhood). Tem igualmente participado na organização de eventos no âmbito da UfM (União para o Mediterrâneo) e do grupo 5+5, na vertente empresarial. Acompanha ainda vários projetos e iniciativas relacionadas com a CPLP-Comunidade dos países de língua portuguesa e também com a América Latina. É doutorado em Gestão pela Universidade da Beira Interior (UBI), na área de "Competitive Intelligence-Inteligência Económica" (2009). Licenciado e Mestre em Economia pelo Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG). É docente universitário em áreas de gestão e economia, estratégia, negócios internacionais, inteligência competitiva, em particular na Universidade Lusófona. É investigador no CICPRIS (Centro de Investigação em Ciência Política, Relações Internacionais e Segurança) e CIPES (Centro de Investigação em Política, Economia e Sociedade). É signatário de vários artigos especializados sob temas de economia, gestão, competitividade, responsabilidade social, entre outros, publicados em revistas científicas e também artigos de opinião diversos em revistas e jornais portugueses e estrangeiros. Paralelamente, é Membro do Conselho de Administração do CINEL - Centro de Formação Profissional da Indústria Eletrónica, Energia, Telecomunicações e Tecnologias da Informação. Assume atualmente a vice-presidência do Conselho Português do Movimento Europeu. Integra a Comissão de Acompanhamento da Rede de Responsabilidade Social das Organizações (REDE RSO PT). Integra o Conselho Consultivo da Associação Eurodefence Portugal. Desempenhou funções de adjunto para a Indústria, Comércio e Turismo do Gabinete do Primeiro-Ministro, António Guterres, entre 1995 e 2001.



ANA SIMAENS

Iscte Business School

Professora Auxiliar da ISCTE Business School e investigadora da Business Research Unit (BRU-Iscte). Desempenha atualmente o cargo de Subdirectora do Departamento de Marketing, Operações e Gestão Geral e de Membro da Comissão Científica da BRU-Iscte. Possui doutoramento em Gestão pela Universidade de Tilburg (Países Baixos) e Mestrado em Gestão Internacional em duplo grau do ISCTE (Portugal) e ESCM - Tours / Poitiers (França). A Ana lecciona os temas de Gestão Estratégica e Sustentabilidade, Ética e Responsabilidade Social e os seus interesses de investigação incluem gestão estratégica e redes no contexto de organizações do terceiro setor e sustentabilidade. Participou de várias conferências, incluindo as organizadas pelas associações ARNOVA, ISTR, ERNOP e CIRIEC. O seu trabalho apareceu no Journal of Business Ethics, Public Management Review, International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management e Sustainability. No passado, a Ana desempenhou o cargo de Editora Executiva da Global Economics and Management Review, uma revista científica peer-review publicada pela Elsevier, e pertenceu ao Comité de Publicações da ARNOVA (Association for Research on Nonprofit Organizations and Voluntary Action). Atualmente é Editora Associada do International Journal of Sustainability in Higher Education e Editora de Tópico do Sustainability. Desempenhou o cargo de Diretora Executiva do Sustainability Knowledge Lab (SKL) no INDEG-ISCTE entre 2015 e 2017. Atualmente, pertence à equipa de coordenação do projeto Sustainability @ ISCTE-IUL (Dimensão Prosperidade) e é a Interlocutora da Qualidade e Sustentabilidade para a ISCTE Business School. Tem complementado a formação académica com várias formações, incluindo certificações como Advanced Chief Sustainability Officer (CSO) Professional, GRI Certified Training Program, Sustainable Business Strategy e LEGO® SERIOUS PLAY® Certified Facilitator.



PAULO MOURÃO

Universidade do Minho (UM)

Autor de várias dezenas de artigos científicos indexados na ISI Thompson e de vários livros focados na Economia, nas Finanças Públicas, na Economia Social e na Economia do Desporto. É uma Presença assídua nos meios de comunicação social nacionais e internacionais, contando com vários prémios de reconhecimento científico. Doutorado em Economia, é um dos Professores da Universidade do Minho que tem visitado o maior número de universidades internacionais. A maioria das suas preleções internacionais abarca temas da atualidade económica internacional, os desequilíbrios sócio-económicos e ambientais bem como os desafios colocados aos vários mercados.



RUTE ABREU

Instituto Politécnico da Guarda (IPG)

Professora Coordenadora da área da Contabilidade e Finanças na Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico da Guarda; Mestre em Engenharia Industrial pela Universidade Nova de Lisboa e Doutorada em Contabilidade e Finanças pela Universidade de Salamanca. Na atualidade, desempenha funções de Diretora do Mestrado de Sistemas Integrados de Gestão (Ambiente, Qualidade, Segurança e Responsabilidade) e da Licenciatura de Contabilidade. A Rute leciona Auditoria, Contabilidade Financeira, Sustentabilidade e Gestão e Responsabilidade Social e Normas de Qualidade, Ambiente e Segurança. Desde 1990, desenvolve atividades de investigação na área da Responsabilidade Social, tem publicações e é revisora em diferentes revistas nacionais e estrangeiras.



questões

► 1 — O conceito de desenvolvimento sustentável está hoje totalmente integrado ao conceito de responsabilidade social: não haverá crescimento económico de longo prazo sem progresso social e também sem cuidados ambientais, todos os lados devem ter “pesos iguais” e estão totalmente inter-relacionados. Nos últimos anos, antes da crise pandémica, assistimos muitas empresas a querer associar marcas suas a projetos, iniciativas e parcerias com ONGs, divulgação dos Objetivos do Milénio, apelam ao desenvolvimento sustentável, ostentam ISO’s, etc. Por outro lado, e apesar de algum progresso económico anterior á crise, persistem os “trabalhadores pobres”, as baixas qualificações, os baixos salários, o modelo baseado nas pequenas e muito pequenas empresas e muito focado em setores específicos: turismo, restauração, consumo doméstico, etc. Como pode ser a incorporação de princípios de responsabilidade social, em todas as suas dimensões, num cenário de crise? Como equilibrar todos estes aspetos? Combatendo a pobreza, tornando a economia mais competitiva e ao mesmo tempo sustentável?

2 — Qual o papel da “academia” e particularmente dos investigadores nas áreas da gestão, economia, sustentabilidade ambiental e outros, num cenário de contraciclo económico? O modelo de trabalho vigente evoluirá para outros formatos, numa espécie de “nova ordem laboral”? E a questão legislativa relativamente a garantias (e obrigações) de trabalho dependente? Será sustentável continuar com a “solidariedade geracional” no que respeita à segurança social? Que propostas futuras por parte da academia e das organizações que trabalham diretamente com a área da Responsabilidade Social? Que linhas “estratégicas” estão em discussão?

ANDRÉ MAGRINHO

Rede Portuguesa de Responsabilidade Social das Organizações (RSO-PT)

► A Rede Portuguesa da Responsabilidade Social das Organizações é uma rede informal composta por 370 membros (números de 2019) e que podemos considerar que está a caminho da maturidade. Tem cerca de 12 anos e foi criada em torno de um projeto europeu EQUAL, que se foi desenvolvendo e crescendo. Temos muitas publicações e grupos de trabalho que são as estruturas base em que assenta esta rede. As publicações encontram-se disponíveis no site da RSO-PT. Um dos grupos de trabalho da RSO-PT definiu o que para nós é a Responsabilidade Social das Organizações:

“A responsabilidade social de uma organização define-se pelos impactos das suas decisões e atividades na sociedade e no ambiente, através de uma conduta ética e transparente que: contribua para o desenvolvimento sustentável, incluindo saúde e bem-estar da sociedade; tenha em conta as expectativas das partes interessadas; esteja em conformidade com a lei aplicável e seja consistente com as normas internacionais de conduta; esteja integrada em toda a organização e seja praticada nas suas relações”.

A missão da RSO-PT é: “Consciencializar as organizações e a sociedade civil, para a importância da responsabilidade social”, incentivando atitudes a esse nível, recolhendo e divulgando boas práticas de responsabilidade social e estudando e revelando essas boas práticas em Portugal.

A RSO-PT é uma rede multisectorial engloba empresas, autarquias, instituições públicas e cidadãos, também instituições universitárias, chegamos inclusivamente a realizar um curso sobre RS em sistema de e-learning. É um a estrutura aberta, multisectorial, multifuncional e que agrupa instituições de referência do mundo empresarial e da sociedade civil em Portugal. Os seus princípios apontam para os grupos de trabalho em que nos organizamos: ética e transparência; direitos humanos fundamentais; boa governação; diálogo com as partes interessadas; gestão de recursos humanos; diversidade e igualdade; proteção e gestão ambiental; desenvolvimento das comunidades e marketing responsável. Neste momento, temos em termos de grupos de trabalho ativos: comunicação e marketing; educação e formação;

turismo responsável; igualdade de género; direitos humanos e práticas laborais; Observatório (da RS); Economia circular e ambiente. Todos os anos realizamos uma convenção nacional, onde debatemos um grande tema e o último foi a questão das alterações climáticas, no penúltimo foi debatida a questão do digital e do trabalho.

Os tópicos que a rede RSO-PT tem vindo a debater-se mais, são: as desigualdades do rendimento (o que nos ensina a história) a revolução digital e a covid-19; as ODS como RS global, mapeamento e incorporação na cadeia de valor; as dificuldades de incorporação dos ODS; o papel das políticas públicas na promoção de uma cultura de RS; o papel da academia no fomento da RS: a relevância das hélices quádruplas (que combina a sociedade civil organizada, aliada á academia, ás empresas e ao governo).

Quando olhamos para a pandemia provocada pela covid -19, constatamos que houve um salto digital importante neste período da pandemia, fez-se uma aprendizagem que foi realizada em poucos meses e provavelmente, em alguns casos ela demoraria alguns anos, através do teletrabalho, mas há muita gente que não tem a possibilidade de acesso a estas tecnologias e, por outro lado, vêem igualmente as suas condições de trabalho e sobretudo de rendimentos mais fragilizados, no caso da RSO-PT, gostaríamos de aconselhar algo do ponto de vista da RS: as entidades estão nesta questão da RS pelo lucro e pelo marketing, ou estão de uma forma mais “séria”? Para nós há uma questão que é central: como é que uma organização – uma empresa nomeadamente – olhando para a sua cadeia de valor, como é que ela introduz uma mudança, por exemplo: em relação a uma questão ambiental ou outra, e ao mesmo tempo considere que isso não só acrescenta valor para a sua organização, mas também do ponto de vista dos seus colaboradores internos e como a comunidade acrescenta igualmente valor? É olhando para a cadeia de valor e mapeando aspectos essenciais dessa cadeia de valor que podemos estar numa forma, não apenas séria, mas sobretudo útil e com sentido operativo do ponto de vista da responsabilidade social das organizações.

O O surgimento da pandemia provocado pelo covid 19 provocou um salto na implementação das tecnologias de informação e comunicação e igualmente nas novas formas de trabalho. Esta evolução despolexada pela emergência pandémica poderia ter demorado anos a ser implementada em muitos casos, mas as circunstâncias provocaram o recurso rápido e necessário para a sobrevivência das atividades económicas. Ao nível da Responsabilidade Social das Organizações coloca-se a questão de como é que as organizações introduzem estas mudanças acrescentando valor á sua atividade e ao mesmo tempo aos seus colaboradores e á comunidade em geral?

PAULO MOURÃO

Universidade do Minho (UM)

► NNo âmbito da Responsabilidade Social temos tido um campo de atuação que pouco a pouco, vinha ganhando uma forma e um reconhecimento, não só pelo lado dos benefícios fiscais que lhe estavam associados e que eram entendidos por muitos empreendedores e muitos empresários, mas também pela própria valorização da responsabilidade social nos mercados. Hoje em dia, o consumidor não se preocupa só em consumir produtos baseado nos preços de "prateleira", quer também adquirir produtos que o associem a causas e a movimentos e isto tudo também é uma nova valorização. Como o adepto que exhibe o cachecol da sua equipa. Muitas vezes o preço da prateleira do hipermercado não traduz num primeiro momento e na primeira instância esses mesmos movimentos e, portanto, a responsabilidade social em indicadores como esse - valorização de causas- vinha ganhando um relevo especial nestes últimos tempos. Aproveito para deixar um apelo. Sou editor de uma revista internacional e fui convidado a elaborar um special issue no journal 'Sustainability', associando a sustentabilidade à questão do desenvolvimento económico e às desigualdades económicas e à responsabilidade social. Creio que alguns dos participantes poderão ter traba-

lhos que se enquadrem neste assunto e portanto aproveito para deixar esse convite.

A responsabilidade social era um mecanismo, por si só, que visava responder às fragilidades de duas grandes áreas, em que os agentes encontram respostas às suas necessidades: por um lado, as áreas do mercado e, por outro lado, as áreas públicas. A responsabilidade social era vista como um mecanismo que, por um lado, visava responder a essas fragilidades de mercado em que muitas vezes nós não percebemos, no preço, os compromissos ambientais e de sustentabilidade, de promoção laboral, do desenvolvimento local que aquela empresa coloca naquele produto. Por outro lado, há toda uma necessidade das empresas, e dos ofertantes, colocarem os produtos de uma forma que exponha o preço mas também os compromissos que têm para com todos estes stakeholders. Vínhamos assim percebendo que a responsabilidade social era um mecanismo a que o próprio Estado, nas suas várias figuras públicas recorria, para ele próprio dinamizar não só políticas públicas e alavancar o alcance destas, mas também procurava, com mecanismos próprios de responsabilidade social e de marketing social, aproximar-se da sociedade e das pessoas individualmente. Portanto, aquilo que víamos sobre a responsabilidade social, nos últimos 10 a 15 anos era que quer as fragilidades do mercado, quer as do setor público, vinham a ser respondidas com recurso crescente a estes mecanismos específicos.

Contudo, até que ponto a responsabilidade social não estava a ser já demasiado absorvida pelos interesses quer do mercado, quer dos agentes públicos e ficava um espaço cada vez mais diminuto para a responsabilidade social "original" que na perspetiva de alguma literatura, fosse uma responsabilidade social mais naif, menos engagée, menos comprometida com esses interesses? Com o surgir da pandemia fomos obrigados a refletir e a mudar muita coisa e também a própria responsabilidade social. Por um lado, vimos que os agentes percebendo as fragilidades associadas, aproveitaram este momento para eles próprios serem inovadores - vimos um pouco por todo o mundo experiências de inovação social, vimos a proliferação de apps, vimos inclusive ações que a própria Social Economy Europe foi divulgando - e fomos sentindo que, apesar do contexto, dos "medos" da população, as pessoas não estavam paradas e estavam a intervir no terreno.

Nas conversas que tenho tido com grupos de empresários aqui do Norte do país, sentimos que eles ainda estão divididos em três grandes grupos em relação à responsabilidade social: por um lado, temos o empresário típico de uma linha mais liberal que diz: “eu, sem dinheiro ou sem lucro, não posso ajudar”. Depois temos, por outra via, o que costumo chamar (com carinho...) “o empresário menor de idade” que diz: “eu sem o Estado, não posso ajudar, preciso de autorização da minha figura paternal ...eu, sem o Estado, não posso fazer mais nada...” e depois há já alguns, que já possuem aquela proatividade que vai ao encontro das novas correntes quer da economia social, quer da responsabilidade social, que nós na academia temos vindo a discutir, que são aqueles que dizem que, quer a empresa quer a sociedade vivem de outras coisas, além do dinheiro ou dos valores que podem ser convertidos em moeda ou avaliados numa folha contabilística.

Em economia o termo central é “valor” e é tudo aquilo que faz com que “uma pessoa acorde e tire os pés da cama... como digo aos meus alunos” seja o que for: “dar de comer ao cão...dar de comer aos meus filhos, seja para falar com o vizinho, seja para ligar a tv” - isso tudo são valores e ao executá-los, tenho custos, que são dispêndios de energia, como já se sabia na economia clássica de há duzentos anos. O que é novidade é percebermos - não apenas quem estuda estas matérias - mas inclusive percebermos os empresários que dinamizam estas realidades. Muitos reconhecem que a responsabilidade social envolve valores, para lá dos valores que são facilmente convertidos em dinheiro, nomeadamente valores de “solidariedade com o espaço”, como resposta às prioridades de uma sociedade e não como resposta isolada às “minhas prioridades individuais” ou de lucro imediato. Vimos por exemplo, neste tempo de pandemia, a reconversão de muitas unidades produtivas que trabalhavam com plásticos a produzirem máscaras, outras que trabalhavam com resíduos, com álcool, a produzirem álcool desinfetante. Mesmo a reconversão de áreas de investigação e de outras áreas que não eram diretamente ligadas à produção foi observada, pois vimo-las a fabricarem ventiladores, não só em Portugal como também no resto da Europa e do mundo.

Isto prova também que os nossos empresários e as empresas têm “acordado” para outras prioridades para lá do dinheiro. Este é assim um dos principais sucessos das várias correntes da responsa-

bilidade social, nomeadamente na luta contra a pobreza, ou na luta contra as várias “pobrezas”. Se há algo que a própria pandemia veio re-mostrar é a evolução das desigualdades (sendo um assunto em discussão dentro das academias...): até que ponto a desigualdade de hoje em 2020, quando é medida por indicadores como o coeficiente de Gini é a mesma que tínhamos em 1970 e perceber se - por exemplo - em países que hoje possuem uma maior desigualdade pelo índice de Gini, esta desigualdade é percebida pelos cidadãos como ‘relativamente menor’ do que em países que como Portugal até têm uma desigualdade ‘matematicamente’ menor. Concretizo: a desigualdade pode hoje ser mais “percebida” e insuportável/desconfortável porque atinge outros valores que não estão medidos na base do coeficiente de Gini, nomeadamente - e a pandemia coloca-os na ordem da atualidade - a desigualdade do usufruto de direitos. Não é só o direito a ter rendimento mas também o direito a sentir-me em liberdade, por exemplo. Quando colocamos a discussão dos direitos “em cima da mesa” nós estamos a limitar esse usufruto perante os cenários da pandemia, que nos obrigaram a refletir sobre rendimentos, sobre fontes de trabalho, sobre consumos. Por exemplo, vai-se sentir muito mais desigual e fragilizado o idoso hoje que está abandonado, que é até vítima de “evitar o contacto de proximidade”, mesmo que aufera 1000 € por mês, do que um outro idoso que antes auferia 600 € e que podia entrar em qualquer lado e podia ir ao cinema e vir para casa à meia-noite; portanto, este tipo de percepção de desigualdade - que acarreta outras desigualdades, nomeadamente de equilíbrios mentais e psicológicos - traz um novo tipo de tensões.

A responsabilidade social tem vindo a ganhar terreno, quer ao nível do setor privado, quer igualmente como instrumentos do estado para promover políticas públicas. O surgimento da pandemia faz repensar quer os objectivos das empresas, quer a sua própria responsabilidade social, contudo sua assunção por parte do setor privado não é igual em todas as empresas, existem graus de desenvolvimento diferenciados por parte deste setor, sendo o estado visto como um parceiro fundamental para ativar essa responsabilidade

social. A visão dos valores produzidos pela economia para além dos valores monetários é ainda uma visão minoritária, a pandemia veio demonstrar e até acentuar desigualdades e nesses sentidos as empresas e as organizações têm um campo de ação extremamente vasto para atuar, mudando mentalidades e formas de gestão.

ANA SIMAENS

ISCTE Business School.

► Começo por uma frase de Peter Drucker, que gosto muito, e que vai ao encontro ao terceiro grupo de empresários que o Prof. Paulo Mourão falou que é: “O lucro para a empresa é como oxigénio para uma pessoa. Se não se têm o suficiente, está-se fora de jogo. Mas se pensa que a sua vida é para respirar, está realmente a perder algo”.

Refiro que todos os pontos que vou focar resultam da investigação nestas áreas e com a relação que se estabelece com o setor privado lucrativo e com o terceiro setor, e um desses pontos refere-se à responsabilidade social e sustentabilidade. Se percorrermos a literatura desde a década de 50 até à década de 80, onde temos a introdução do conceito de responsabilidade social e depois o de sustentabilidade, é curioso ver a evolução destes dois conceitos. Enquanto o conceito de responsabilidade social tem mais ligação a questões morais e éticas, no sentido em que se questiona a responsabilidade que a empresa tem perante a sociedade, a origem do conceito de sustentabilidade é diferente, surge numa perspetiva mais sistémica, mais ligada às interligações que podem existir entre as várias ligações da sustentabilidade, mais ligada à ecologia tradicionalmente; enquanto a responsabilidade social estava mais ligada à parte social. Contudo, ao longo dos anos e das décadas estes dois conceitos têm-se aproximado, e um dos fatores que tem aproximado estes dois conceitos é a estratégia, onde se dá a confluência dos famosos três pilares a nível ambiental, social e económico, apesar das diferentes origens e da lógica diferente de cada um deles. E quando chegarmos às organizações, sejam elas públicas ou privadas, com ou sem fins lucrativos, se conseguirmos olhar para isto com a “lente” da estratégia, poderemos ter uma perspetiva mais interessante,

mas a origem dos conceitos é bastante elucidativo disto.

Outra questão que me parece importante é a da visão integrada da sustentabilidade e de uma liderança sistémica, ou seja, existem tensões que tem de ser geridas entre as várias dimensões (ambiental, social e económica) e eu vejo a pandemia, como uma “prova viva” dessas interligações. Se formos olhar para aquele indicador que é: em que dia esgotamos os recursos da terra, este indicador melhorou, andamos há décadas a recuar e de repente avançamos 15 dias e poderíamos acabar os recursos um bocado mais tarde, mas a que custo? Estamos parados e temos uma crise social e humanitária bastante grande e com impactos económicos ainda imprevisíveis em muitas situações. Há aqui um conjunto de tensões que é preciso reconhecer e temos de tentar ver como podemos perceber os impactos cruzados, olhando para os ODS. Temos ferramentas que ajudam as empresas a olhar para os ODS e ver como os conseguem atingir e perceber a interligação entre eles e acredito que para isso é necessário uma liderança sistémica. As empresas colaboram preferencialmente de forma integrada com os vários setores (com ou sem fins lucrativos), mas precisamos de competências de colaboração, de pessoas que tenham uma liderança mais sistémica, que sejam capazes de ver o todo para além das partes, de compreender estas interdependências, e nestes tempos de pandemia este tipo de liderança é extremamente importante. Apresento uma ferramenta que é do World Economic Forum, sobre liderança estratégica e que ajuda os empresários a verem as interdependências entre os vários problemas.

<https://intelligence.weforum.org/>

Esta ferramenta, mostra um conjunto de artigos, vídeos, dados, etc. que mostram as tendências e é muito atualizado, funcionando em “tempo real”. Ajuda-nos muito a ver a questão do desenvolvimento sustentável, podemos perceber as implicações que isto tem em temas como: Inovação responsável; como desenvolver a responsabilidade social, se formos à parte da pandemia (no diapositivo), temos um conjunto de áreas ligadas ao covid-19, como por exemplo o impacto da pandemia na força de trabalho, o impacto económico, nas viagens. Depois podemos aprofundar e por exemplo, se formos à própria força de trabalho, encontramos (no diapositivo) um conjunto de problemas interligados, como os novos modelos de trabalho, as novas competências e os “novos

empregos” que a pandemia veio acelerar. Esta ferramenta ajuda a um “pensamento sistémico” que é crucial - que já o era - mas que hoje em dia ainda é mais importante.

Outro ponto importante é a questão do “propósito” já ouvimos falar em organizações baseadas e assentes em valores, e se já encontrávamos cada vez mais na literatura e no léxico das empresas estas palavras, acho que este é o momento certo para as organizações atuarem em relação àquilo que é o seu papel e o entendimento que fazem do seu papel na sociedade e isto é um “chamamento” para saber se estão ou não comprometidas e até que ponto conseguem incorporar nas suas atividades de gestão as temáticas da responsabilidade social. É importante promover esta reflexão interna dentro das organizações, para pensar quais são as prioridades, os valores, o impacto e o legado que a empresa quer deixar para o futuro. Claro que o dia-a-dia e a urgência de determinados assuntos, nos afastam desses momentos de reflexão, mas são necessários.

Outra questão que queria abordar diz respeito à “coerência e transparência”. Não se trata de fazer “o bem, porque fica bem”, mas efetivamente de uma forma honesta e transparente atuar de uma forma responsável. Aqui é importante a comunicação interna e externa, estamos numa altura em que as fake news são um problema real e nesta pandemia têm efeitos muito nefastos e trata-se da necessidade de transparência para com os stakeholders. A coerência trata-se de “ser e estar”, a forma como pensam o seu propósito e como estar no mercado, que nos leva à incorporação da RS no centro da estratégia. Parece-me cada vez mais importante olhar para a responsabilidade social como algo que não deve ser separado da própria atuação da empresa, ou seja, por um lado a responsabilidade sobre a sociedade numa lógica mais moral e normativa, de como é que devo atuar, ou mesmo a vertente mais sistémica da responsabilidade, que não deve ser visto como algo que “está lá fora” e colocá-la numa visão verdadeiramente integrada e deixar de ser uma responsabilidade social à parte, e isso implica mudar paradigmas de gestão, implica pensar com o filtro da responsabilidade social, nas decisões estratégicas e operacionais. Se as empresas virem a responsabilidade social como estratégica, possuem potencial de integrar no negócio a forma de rentabilizar os recursos, mas usando um filtro, como forma de governação mais integrada e a ideia de incorporação na cadeia de valor.

Relativamente ao “papel das pessoas”, as organizações são feitas de pessoas, para pessoas, com pessoas... e é importante que as empresas estejam ao lado dos seus colaboradores. Mesmo como resposta à pandemia, muitas empresas estiveram ao lado dos seus colaboradores e aqui é fundamental a aposta em novas formas de trabalhar, conciliar a vida laboral e familiar, atuar na proteção de dados, na segurança, garantir direitos constitucionais e laborais das pessoas. A questão da ligação aos stakeholders como sendo extremamente importante numa relação que se quer duradoura, sendo necessário garantir pagamentos aos fornecedores, porque isto tem impacto em cadeia, perceber os consumidores, quais são as mudanças. No fundo, estar atento às mudanças que a pandemia trouxe e as dificuldades que trouxe para os stakeholders.

Uma “consciencialização e responsabilização multinível”, trata-se de uma rede que a ISCTE Business School pertence, que é a Globally Responsible Leadership Initiative em que um framework que utilizámos é o: “I; WE; ALL OF US”. Quer dizer que há mudanças que têm de ser sistémicas, do “all of us”, que são mudanças intersetoriais de uma forma mais organizada e mais forte; há também mudanças que nós, enquanto grupos podemos fazer; e também mudanças que temos de fazer em termos individuais e as empresas são feitas de pessoas e todas elas tem um Eu (I), grupos (We) e todos fazemos o “All of us”.

Finalmente, “o papel da academia”. Acho que temos (como academia) um papel fundamental na promoção da sustentabilidade, de transmitir, ajudar a refletir, promover o debate e a crítica, da mesma forma que a participação mais ativa para ajudar em termos de legislação, nos conselhos de administração de empresas, muitas vezes como independentes para trazermos a “voz da sociedade” às empresas.

A evolução dos conceitos de responsabilidade social e de sustentabilidade, possuem diferentes origens, mas unem-se quando pensamos em “estratégia” e esta visão é fundamental para a prossecução dos pilares ambiental, social e económico. Para a liderança de uma empresa ou de uma organização a estratégia é fundamental para uma visão sistémica e

global de todos os pilares, existem inclusivamente instrumentos que ajudam a construir e a elaborar essa mesma visão. A emergência da pandemia reforça a ideia da necessidade desta “visão” mais sistémica e surge como uma oportunidade para as organizações refletirem sobre estas questões. A responsabilidade social deve ser algo adquirido pelas organizações e não imposto do “lado de fora”, ou porque “fica bem”. realizada com as pessoas e com os stakeholders. A academia tem um papel fundamental na disseminação desta mensagem e no apoio às empresas e às organizações.

RUTE ABREU

Instituto Politécnico da Guarda (IPG).

► A academia (universidades e politécnicos) têm sido parceiros essenciais neste novo paradigma, e também na ideia de que a sustentabilidade em termos de comunidade só se consegue melhorando a qualidade de vida. Há a necessidade de um consenso de “paz social” que não sei se existe. Assim, trazia para a discussão, no que respeita à responsabilidade social, por um lado, o problema que está a acontecer na Austrália onde centenas de baleias estão a morrer ancoradas numa baía, fruto de um ecossistema que não está equilibrado. Por outro lado, na costa oeste dos EUA e em Portugal, onde os incêndios matam pessoas, queimam hectares e hectares de floresta e afetam profundamente a vida de todos os dias. Outro exemplo, os resíduos (urbanos e industriais) que todos nós “vamos deitando” para os mares, mais ou menos legalmente, e que acabam nos mares dos países mais pobres, com condições bastante adversas para todo o ecossistema. Ou então o desastre que aconteceu no campo de refugiados de Moria (Grécia) e que é o pior exemplo que podemos ter relativamente à responsabilidade social na Europa, onde milhares de pessoas estão alojadas, mas sem futuro. Ou pior, ainda, quando um pinguim apareceu morto, porque engoliu uma máscara cirúrgica. Portanto, as consequências em todo o ecossistema são brutais

quer pela própria pandemia (Covid-19), quer pelo problema de saúde, colocando-se em causa o conceito de responsabilidade social que está tão “alargado”... parece que fica a dívida: mas se deitarmos uma máscara para o mar, que mal faz? E porquê não irmos mais longe e pensarmos numa Estratégia que está a ser discutida de Combate à Corrupção 2020-2024 e que tão silenciada que tem andado, quando podemos pensar que o enriquecimento ilícito já foi discutido na AR em 2015. Outro exemplo, é a mulher de um presidente do INEM que decide ir às compras e utiliza uma ambulância; ou quando falamos em desenvolvimento local, e nós aqui no interior, dizemos que todos os atores devem participar, com tantas noções sobre o que é o “processo endógeno” deliberado e quando na realidade, vemos a Assembleia da República a discutir o Plano de Recuperação e Resiliência e todos estamos assustados sobre o futuro....; Ou quando os nossos filhos vão para a escola e precisam do nosso apoio para iniciar uma nova vida com máscara, mas com uma outra vertente que tem de ser o contacto com os outros seres humanos, porque o isolamento em casa não é tão salutar; ou casos como os nossos institutos politécnicos e universidades em que apostamos no design e conceção de viseiras; ou quando alunos apostaram por conceber aplicações informáticas para ajudar a sociedade na área da segurança; Ou então quando o Ministro da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, que teve um papel tão interventivo esta semana, pedindo para que ele como “garante máximo” no âmbito do combate à pandemia, pede para as praxes fossem em ambientes mais autónomos e responsáveis e onde a aprendizagem fosse numa nova vertente em que todos sabemos que temos de passar dificuldades, mas temos que dar um “primeiro passo”, porque somos mais novos e temos mais resiliência e mais força e com certeza conseguimos combater este aspeto negativo que é: “ não vamos conseguir, não vamos chegar lá...” e no fundo garantir, como aconteceu aqui na Covilhã, que se possa fazer espetáculos de rua de ballet, que em vez de ser num teatro, foi numa parede de uma igreja, ou na rua e onde estas organizações podem ter uma vertente de “dinâmica social” e permitir-nos sair de casa mas com alguma segurança. Ou então quando o Ministro da Economia, preocupado com as dificuldades das várias entidades em termos financeiros, começa por estender as moratórias e

isto só pode ser feito até ao dia 30 e garantindo que tem que haver alguma tranquilidade, para que as empresas possam sobreviver; ou então quando pensamos que a responsabilidade social e os stakeholders têm que ir mais longe e enfrentar outras preocupações que não podem ser apenas teóricas, mas com certeza não esperamos para agir, nomeadamente quando empresas que durante anos ganharam milhões de euros e que só porque estiveram fechados 3 ou 4 meses agora pensam em fechar, em despedir em “transferir” pouco para a sociedade aquilo que durante anos receberam e pessoas que têm tanto dinheiro e podem ajudar milhões em todo o mundo, ou então, quando falamos em áreas que vão desde a cultura, a religião à ideologia, ao marketing, à logística, em todo o esforço que os sistemas de comunicação e informação têm tido para fazer chegar a todos nós tudo e fundamentalmente garantindo as normas: à necessidade de o crescimento sustentável ser à escala global e haver alguma eficiência em termos de ambiente, património, de equidade, de coesão que não tem tido ... e se estes modelos que estamos a falar em que há tantos dados, tanta informação, evidências ... mas como é que isso melhora o nosso dia-a-dia? Garantindo mais segurança, mais diferença, para quem menos pode. Todavia, a academia tem maior responsabilidade... porque deve dar maior segurança, dar o primeiro passo e, fundamentalmente, demonstrar que o comportamento voluntário pode preservar aquilo que são recursos ambientais e culturais, nomeadamente com os nossos agricultores aqui da região em que podemos garantir o escoamento dos produtos e que eles podem sobreviver melhor, ao mesmo tempo que podemos garantir estas reduções das desigualdades sociais e não ir só aos grandes hipermercados, onde tudo está a um preço mais acessível mas obtidas em condições que podem não ser as mais adequadas e fundamentalmente (e queria lançar para o debate...) a preocupação da U.E. com a nomeação de um responsável para “a gestão de crises”, talvez a EU não entendesse que esta crise fosse tão grande e que a própria presidente ia ter que se preocupar com o nosso dia-a-dia de uma forma tão intensa, assim como a sociedade e o equilíbrio de todos nós a partir da Europa e de Portugal e vice-versa.

Outro aspeto que quero chamar a atenção é que pensamos que a responsabilidade social se traduz em transferência financeira de verbas do

setor privado para o “setor sem fins lucrativos”, mas creio que há projetos de “inovação social”, como o que a UBI e o IPG estão a iniciar um deles – que está direcionado para este território e esperamos que estas “incubadoras sociais” possam transferir para a nossa realidade, uma outra vertente destas entidades que até agora não têm tido esse apoio. Ou então combater a desertificação das áreas rurais, a diferenciação tecnológica, a dispersão institucional, o desfasamento entre as políticas operacionais e estratégicas, uma falta de capacidade política, que a sociedade pode combater e uma certa “desistência” pelos recursos humanos, pelas adversidades, porque com a pandemia, não “podemos isto e aquilo...” e em vez de o combatermos de uma forma mais inteligente e perspicaz, nomeadamente aproveitando aquilo que são as nossas potencialidades no interior e as nossas experiências, preservando o património cultural e ambiental e as atividades económicas tradicionais, garantindo a fixação das populações aos territórios, obtendo também qualidade de vida, com as infra-estruturas que temos (estradas, hospitais, hotéis) um conjunto de instrumentos que têm vindo a ser potenciados no interior e que agora é o momento de os usar e nós – academia – sermos um parceiro privilegiado do estado e dos fundos públicos, para a sociedade civil, porque devemos consolidar aquilo que é um direito, permitindo que os nossos jovens garantam uma formação mais equilibrada e mais de resposta a um poder que não é só político, mas também económico.

A responsabilidade social é um conceito que deve ser aplicado a todos nós, não apenas às empresas, às organizações ou ao próprio Estado, mas a todos os cidadãos, que devem ter um papel ativo, sendo a procura da “paz social” um objetivo muito falado, mas pouco praticado, porque os inúmeros exemplos da vida em social que todos os dias assistimos nos transmitem pouca “prática” de responsabilidade social. Importa destacar o papel da academia no trabalho e na promoção da responsabilidade social, quer ao nível da colaboração com as entidades da sociedade civil e do Estado, mas também no processo de formação dos alunos.

ANABELA DINIS

*Universidade da Beira Interior (UBI)
– Facilitadora/Animadora*

► Alguns comentários às intervenções.

Relativamente à academia, ela tem um papel fundamental na investigação sobre o tema da responsabilidade social, tendo Ana Simaens apresentado alguns modelos que já estão a ser desenvolvidos no sentido de ajudar a monitorizar como é que a responsabilidade social está a ser sistemicamente percebida e integrada nas ações das organizações. Estes modelos de avaliação sistémica são fundamentais para uma atuação mais eficiente e mais eficaz em termos de responsabilidade social. Também a questão do debate, da crítica e como uma comunidade informada de pessoas que participam ativamente como cidadãos que contribuem na discussão com organizações do terceiro setor, na política, no setor empresarial, esse é um contributo fundamental (Rute Abreu).

A academia tem também um papel fundamental na promoção do debate e da crítica. Como uma comunidade de pessoas com acesso à informação e ao conhecimento, é também, uma comunidade que pode e deve participar ativamente na discussão da responsabilidade social, com o envolvimento de organizações do terceiro setor, com o setor público e com o setor empresarial, esse é um contributo fundamental, também evidenciado por Rute Abreu.

Neste contexto de pandemia, que nos trás novos problemas e novos desafios, como evidenciado por André Marinho e Paulo Mourão, as organizações e em particular a academia, podem e devem reforçar a reflexão sobre a responsabilidade social (Rute Abreu), assumindo-a como um elemento de governança que permite enfrentar a crise e encontrar soluções com uma perspetiva estratégica de sustentabilidade (Ana Simaens).

PAULO MOURÃO

Universidade do Minho (UM)

► Partindo da experiência pessoal e de outros colegas da UM, procurámos retirar “lições” entre o ensino e a investigação presencial e o ensino e a investigação realizada em teletrabalho. A experi-

ência permitiu-nos recolher observações através dos nossos alunos, e fomos percebendo que outras realidades estavam escamoteadas, como a de ter alunos sem recursos digitais adequados, por exemplo, e isto pareceu-nos surpreendente - mas o erro estava em nós, porque achamos que alunos do ensino superior têm sempre estes recursos, o que não é totalmente verdade. Isto mostra que vivemos até 2020 considerando que todos os alunos têm recursos iguais e isso não é verdade e a partir daí poderíamos extrapolar para o próprio teletrabalho, na medida em que nem todas as famílias têm recursos de teletrabalho adequados o que condiciona logo de uma forma brutal a própria produtividade do trabalhador e da empresa. Este tipo de desigualdade de recursos, numa nova orientação quer de trabalho, quer de relações laborais, traz implicações na própria sobrevivência das empresas, como traz implicações sérias na área da responsabilidade social que as empresas querem assumir e nesse aspeto a academia deu bons e maus exemplos.

Os bons foram a capacidade que a academia, no geral, teve de se adaptar e mostrar que era possível conciliar quer a vida presencial quer a vida mediatizada. Claro que há conteúdos laboratoriais que ficaram condicionados, mas a capacidade de inovação prevaleceu. Em termos menos bons, considero que foi a dificuldade de responder às necessidades que resultam da desigualdade da sociedade, como também o não ter havido uma auscultação séria dos professores no regresso a um novo ano lectivo, por exemplo na preparação mental dos professores e alunos, e não é de estranhar que haja já casos sérios (e possa haver mais em breve) de tensões em todos os graus de ensino, de dificuldades, de esgotamentos, porque ao contrário do que é propalado, a disciplina - por exemplo - numa sala de aula é totalmente diferente da que temos perante um computador; e quando regressamos a estes ritmos devemos estar conscientes de que o fazemos depois de meses de afastamento. Isto é mais ou menos como o atleta que quer começar a fazer maratonas depois de estar cinco anos parado! Não podemos começar com o mesmo ritmo, porque temos o risco acrescido de adversidades que vão surgir - isto vai acontecendo no ensino porque foi uma das áreas mais confinadas, mas vai acontecer também a nível social geral, não sendo de estranhar que surjam agravamentos de casos de violência doméstica, distúrbios entre as vizinhanças, de redes sociais que ficam diluídas. Tudo isto não é

inconsequente, porque tem a ver com o passado que contém essas tensões que foram acumuladas e que agora são “despejadas” no seu reencontro, obrigando-nos a que saibamos acomodar e a refletir sobre a economia social mormente sobre a necessidade dos grupos que fazem ações de voluntariado e de proximidade (que hoje em dia ganhou um novo sentido) a estarem atentos a todos estes movimentos, às tensões, às novas “solidões”, aos novos isolamentos, havendo todo um conjunto de desafios que a responsabilidade social deve englobar, não só neste novo “mundo empresarial”, mas também neste “novo mundo” de tensões sociais e “reencontros”.

A gestão da crise pandémica e a tentativa de retorno a uma “vida normal” nas diversas áreas de atividade vai criar tensões sociais, vai ser necessário usar da capacidade de gestão e mobilizar todos os agentes sociais. Ao nível das empresas e das organizações essas tensões só podem ser geridas com instrumentos adequados e acima de tudo organizando a empresa e/ou organização nos tempos de trabalho, na conciliação entre a vida laboral e familiar e nas relações laborais. Para a economia social apresentam-se novos desafios ao nível do combate à pobreza, mas também nas diversas áreas da exclusão, com o surgimento de novas problemáticas associadas a “solidões”, saúde mental e tensões sociais.

ANABELA DINIS

Universidade da Beira Interior (UBI)
– Facilitadora/Animadora

► Paulo Mourão referiu-se, há pouco, a três tipos de empresários: os empresários essencialmente focados no mercado e no lucro, os empresários dependentes da ação e figura do Estado e os empresários já mais sensibilizado para as questões de sustentabilidade, atuando numa lógica de responsabilidade social. Estes últimos têm claramente uma visão mais sistémica (integrada) da realidade. A minha questão é: não terá a pandemia

um efeito na perceção dos outros tipos de empresários? Será que não veio também propiciar uma visão mais sistémica aos dois primeiros tipos de empresários? A visão de que tudo está dependente, mostrando que, afinal, se as pessoas ficam em casa e não trabalham, a economia não funciona e que, por isso, se calhar, é bom que as pessoas ganhem mais e possam ter um trabalho seguro e, dessa forma, possam também comprar e fazer a economia funcionar. Ou seja, a pandemia não terá sido, também para esses empresários, a evidência de que a economia não funciona se a sociedade também não funcionar?

ANDRÉ MAGRINHO

Rede Portuguesa de Responsabilidade Social das Organizações (RSO-PT)

► Esta pandemia teve também algumas vantagens e, uma foi a necessidade de melhorar a perceção de alguns aspetos, que em situações normais são “postos de lado” e ligar a eficácia económica às condições de trabalho e de rendimentos, que é um assunto já muito estudado. Mas essa perceção pública e a nível dos ambientes empresariais muitas vezes não existe, ou tem pouco foco e na perspetiva que já foi aqui colocada com o olhar para a responsabilidade social como uma dimensão ativa da estratégia das organizações e o momento que estamos a passar está talvez a contribuir para melhorar algumas destas atitudes, porque muitos aspetos tornaram-se mais visíveis no contexto da pandemia e acho que as universidades e os centros de saber tem aqui um papel fundamental, não só a nível da investigação, mas também a ligação às próprias empresas no sentido dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, portanto surge para as empresas como a responsabilidade social global, e a universidade na partilha do conhecimento pode ter um papel que é fundamental, também na ligação às entidades públicas, porque por exemplo na U.E. e temos o Green Deal, o pacto ecológico, define muitos objetivos ligados à responsabilidade social e verificamos a combinação das alterações climáticas, com as políticas de mitigação, nomeadamente a transição energética e as questões ligadas ao ambiente e outras ... começa a haver aqui um quadro que também a esse nível é fundamental para que tudo isto ganhe uma certa coerência. Creio que a universidade tem um papel em tudo isto ... nos ODS e no seu

mapeamento e todo um trabalho de implementação nas organizações e dando a perceber que de facto acrescenta e cria valores, não só para as organizações que os praticam mas também para a comunidade.

Uma das raras vantagens que se extraem da pandemia, foi o “despertar” para a responsabilidade social por parte de muitas empresas e organizações. Tendo em conta o cumprimento de metas definidas pelos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável a academia tem um papel de mobilização e de incremento de dinâmicas conducentes à prossecução dos ODS’s, quer através da informação, mas também da promoção do debate e da reflexão.

ANA SIMAENS

Iscte Business School

► Sobre o mapeamento dos ODS o ISCTE, em 2017, encetou o alinhamento com os ODS, enquanto universidade e as suas diferentes escolas, e começámos a alinhar as atividades curriculares, a investigação e outras áreas curriculares de acordo com os ODS. Hoje em dia, um aluno pode chegar ao site do ISCTE, procurar quais são as unidades curriculares que de certa forma estão alinhadas com os 17 ODS, assim como a investigação e tudo o resto e fizemo-lo através da auto codificação das pessoas, tem uma margem de erro naturalmente, mas foi uma forma de colocarmos na “mão” dos investigadores e docentes a reflexão sobre os ODS, e isso tem resultado de uma forma bastante positiva.

Costumo “brincar” - em sala de aula - quando olhamos para uma mesa rectangular, seja qual for a marca e vemos um tampo e quatro pernas, e costumo perguntar: “O que vemos olhando para esta mesa?” As pessoas dizem: “ bom, tem um tampo, quatro pernas...”. Para mim, até 2012 isso era uma mesa; a partir de 2012 passaram a ser quatro quinas, porque fui mãe, e passei a olhar para as coisas com um olhar diferente... a sensibilidade que temos para determinados problemas, depende da realidade que estamos a viver e o despertar para determinados interesses que temos em determinado momento e portanto não é o “não ver” é não “estarmos desper-

tos para...” e se calhar a pandemia pode ter sido o momento para “despertar para alguns problemas” e estamos mais atentos a outras coisas ... e isto - de certa forma - é uma metáfora ilustrativa disto.

<https://intelligence.weforum.org/topics/a1Gb0000000LJQ4EAO?tab=videos&searchTerm=>

O “olhar” das empresas e das organizações para os ODS é uma ideia que já está a ser dinamizada por alguns instrumentos online e trabalhada no seio da academia, que pode ser a instituição de vanguarda nesta viragem de paradigma. O mundo empresarial perante o “choque” da pandemia pode ter aqui uma “janela de oportunidade” bastante interessante para mobilizar outros mercados e públicos e aliando as suas estratégias para causas de interesse geral.

RUTE ABREU

Instituto Politécnico da Guarda (IPG).

► Eu dava outro exemplo, que é a rua. Nós vamos na rua e estas novas construções apresentam “passeios em quina viva” e comparava com os “passeios antigos com a pedra em redondo” o que protege novos e velhos. A segurança de quem faz uma obra pública, devia focar o olhar para o que pode ser perigoso para o cidadão, mais do que preocupar-se se fica bonito. Assim, o contexto de responsabilidade social pode ser o perigo ... a área da construção é uma área onde há pouca noção do conceito de responsabilidade social... outro exemplo é “usar a máscara, que nos proteger a nós e ... aos outros”, não é porque a DGS nos impõe ou porque trabalhamos numa entidade pública ou porque nos é exigido por uma questão de segurança, é um contexto que tem que ver com um todo. Nós, professores promovemos a responsabilidade social, porque sensibilizamos os nossos alunos para que eles possam contribuir para o bem-estar de todos. Um gesto simples pode ter implicações sociais muito grandes e neste aspeto a responsabilidade social é como o covid: o impacto é enorme.

A responsabilidade social aplica-se a todos os aspectos da vida em sociedade, quer ao nível individual, quer ao nível das organizações. Determinados grupos profissionais – como os professores – somos um veículo importante na transmissão desta noção.

ANABELA DINIS

Universidade da Beira Interior (UBI) – Facilitadora/Animadora

► Isto [referido por Rute Abreu] remete para a ideia da responsabilidade multinível, como anteriormente referido por Ana Simaens, ou seja, a responsabilidade do Estado, a dos diferentes setores e depois também uma responsabilidade a nível individual e que a universidade pode trabalhar com os alunos.

No seguimento da ideia de André Magrinho e Ana Simaens de a pandemia ser “o momento para despertar para alguns problemas”, a pandemia parece ter permitido ou aberto caminho para uma perspetiva mais sistémica ... como foi, por exemplo, o teletrabalho – porque as pessoas estão a trabalhar e têm as crianças ao seu lado e esta mistura entre os dois mundos tornou-se visível para o empregador, de uma forma direta e pessoal – ou a questão da ecologia e a sua relação com a economia: porque vimos parar a economia e de repente vimos, também, de forma absolutamente óbvia, como tudo melhorou em termos ambientais.

questão

► No seguimento do que foi dito, esta crise é, ou pode ser, uma oportunidade para “tomarmos consciência” e fazermos o que devemos fazer (ser socialmente responsáveis), mas.. pegando no exemplo de empresas que durante muito tempo ganharam muito dinheiro e que depois, em contexto de pandemia, resolveram despedir porque estiveram uns meses paradas, será que, nestes contextos, a responsabilidade social como uma ação voluntária de empresas é suficiente ou impõe-se aqui também uma ação do Estado e uma ação legislativa?

RUTE ABREU

Instituto Politécnico da Guarda (IPG).

► Eu acho que o Estado tem que intervir. É essencial! Dei o exemplo das moratórias e na área da contabilidade, as suas funções têm sido essenciais, porque nós estivemos nas empresas e nas universidades a trabalhar. Assim, senão fossem as exigências de procedimentos, de regras, de leis, provavelmente o colapso podia ter sido maior. Acho que há sempre trabalho de bastidores, mesmo em relação ao normal funcionamento das empresas, por isso cabe ao Estado ser mais forte, ou seja, traduzir em leis aquilo que às vezes não é tão simples, nomeadamente no teletrabalho, na possibilidade de garantia de qualidade de vida e na conciliação das atividades profissionais para as mães. Esta noção do papel das mães é agora mais relevante do que há 10 ou 20 anos atrás, quer era impensável, tínhamos uma regra para cumprir, um horário, os 5 meses acabavam e tínhamos de começar a trabalhar. A sociedade é, ainda, pouco permissiva com as mulheres que trabalham e são mães

O papel do Estado é fundamental na garantia de um quadro legal perante as novas situações criadas pela pandemia, a responsabilidade social é voluntária por parte das empresas, mas terá de existir uma forma de manter os direitos e garan-

tias das partes e particularmente da parte mais frágil- os trabalhadores. A importância de uma visão global e sistémica que abarca as partes envolvidas é fundamental, tendo o estado um papel aglutinador

ANA SIMAENS

Iscte Business School

► Trata-se de um trabalho intersectorial, o “all of us” para que as coisas funcionem, naturalmente é necessária a intervenção do Estado nas empresas e nos setores consagrados na constituição, também o setor social e todos os setores tem um papel extremamente importante, para que as mudanças aconteçam. É necessário que haja diálogo entre os vários “sistemas”, através daquilo que podemos chamar a “governança integrada” que procura olhar para os problemas de uma forma integrada tendo em conta os vários pontos de vista e pôr “à mesma mesa” intervenientes dos vários setores é fundamental para as mudanças sistémicas. Nenhuma das atuações de forma independente é suficiente e temos que fazer esforço para uma governação mais integrada, só assim conseguimos ver o “todo além da parte”.

A importância de uma visão global e sistémica que abarca as partes envolvidas é fundamental, tendo o estado um papel aglutinador.

ANDRÉ MAGRINHO

Rede Portuguesa de Responsabilidade Social das Organizações (RSO-PT)

► Eu acho que a intervenção do Estado é fundamental, tanto mais porque a economia foi fechada por intervenção do estado a partir de um determinado momento e a partir daí o estado incorre numa espécie de obrigação de responsabilidade social, que é garantir que as empresas não colapsem e consigam pagar os salários e assistimos em todo o mundo á injeção de dinheiro na economia, agora a forma como fazem isso depende dos equilíbrios e há situações mais diversas, mas existe claramente a ligação entre as políticas públicas e as organizações.

A intervenção do estado na economia no contexto da emergência da pandemia serviu como garantia para que a sociedade funcionasse, a promoção da responsabilidade social será igualmente do estado.

ANABELA DINIS

*Universidade da Beira Interior (UBI)
– Facilitadora/Animadora*

► Elaborando algumas conclusões:

— A RSO - PT (Rede Portuguesa da Responsabilidade Social das Organizações) é uma organização que congrega as empresas, públicas e privadas, organismos públicos para as questões da responsabilidade social e da importância que ela tem em termos de agrupamento de esforços de todas estas questões.

ANDRÉ MAGRINHO

— A Responsabilidade Social (RSO) surge para dar resposta a duas fragilidades fundamentais, por um lado, pelo imperativo do mercado, mas também pela ação do próprio Estado, no sentido em que tenta expandir o alcance da ação pública.

— Novos padrões de desigualdade emergem em contextos de pandemia. Para além das desigualdades ligadas a questões de rendimentos e consumos, surgem, também, desigualdades associadas à liberdade individual e ao isolamento.

— As desigualdades sociais e económicas acentuaram-se ao longo do tempo com o “salto” digital que provocou mais desigualdades no mundo do trabalho. A implementação do TIC nos contextos de trabalho e da educação foi acentuado pela emergência da pandemia. Este processo pode aumentar as desigualdades mas também pode ser uma oportunidade para uma perceção mais sistémica da responsabilidade social.

— As novas circunstâncias dos tempos de pandemia, colocam a questão dos vários tipos de empresários (no que se refere à forma como encaram a responsabilidade social) (Paulo Mourão) e como este novo contexto pode e deve ser uma oportunidade para uma maior consciencialização da importância da RS por parte dos agentes do mercado.

— É importante integrar esta noção (sistémica) de Responsabilidade Social na cadeia de valor das organizações.

— O tradicional conceito de “valor” deve ser entendido e ampliado e não se restringir apenas a um valor económico, mas um valor que integre todas as dimensões da responsabilidade social (social, económica e ambiental) e desenvolvido em ambas as vertentes interna e externa às organizações.

— “O lucro para as empresas é como respirar, mas viver não é respirar”, esta imagem é muito interessante para descrever o que é a RS. As questões morais e éticas estão na origem da responsabilidade social e as questões mais sistémicas estão na base do conceito de desenvolvimento sustentável. A integração progressiva destes conceitos trouxe-nos esta ideia muito forte da importância da visão sistémica e como terá de ser refletido no propósito e na estratégia das organizações.

— Para além da importância de as empresas integrarem o conceito de RS nas suas práticas foi também destacado o papel da Academia e outras organizações do terceiro setor (como, p.e. a RSO-PT) na promoção de uma consciência individual e coletiva sobre a RS e na criação de instrumentos de apoio à sua implementação (Todos). Também o papel do Estado é fundamental para assegurar que o desenvolvimento é efetivamente sustentável

RUTE ABREU
ANA SIMAENS
ANDRÉ MAGRINHO

— É importante a coerência e da transparência no exercício da RS (comprometimento real e transversal das organizações), a centralidade das pessoas e a atenção aos stakeholders (partes interessadas) percebendo as suas especificidades e as mudanças que ocorreram. Esta atenção e envolvimento de diferentes atores coletivos e individuais conduz também à ideia multinível da responsabilidade social.

— O papel da Academia e do Estado no caminho para o desenvolvimento sustentável e a necessidade de que esse Estado também esteja interessado que o desenvolvimento sustentável seja uma realidade.

RUTE ABREU



Rua de Costa Cabral, 2368 // 4200-218 Porto Tel: +00351 225 420 806 // eapn.pt

