

Dilemas de uma sociedade em transformação

Responsabilidade social das organizações no apoio ao emprego

José António Oliveira
joliveira@estgf.ipp.pt
IPP/ESTGF CETRAD

Sónia Chaves
sec@estgf.ipp.pt
IPP/ESTGF

Resumo

Actualmente, às organizações e nas organizações exigem-se práticas efectivas de responsabilidade social. Acresce que a questão da responsabilidade social não é exclusiva das empresas; outro tipo de organizações, dos mais variados sectores, estão “obrigadas” a assumirem formas de intervenção social que não se resume e esgota à actividade económica. Mas se hoje é consensual identificarmos esta responsabilidade como um dever/direito tripartido pelos sectores privado, social e público, que papel caberá, neste quadro, ao Estado? Qual será, afinal, o impacto da RSE no sector público? Por outro lado, ao falarmos de responsabilidade social das organizações e relações laborais, é inevitável questionarmos o papel que poderão ter as práticas de responsabilidade social no combate ao desemprego, especialmente quando vivemos (n)um momento histórico marcado pela incerteza, insegurança, desconfiança e desespero, decorrentes, como sabemos, de inúmeras dificuldades sentidas à escala mundial. Que importância tem o *trabalho*, hoje, na vida das pessoas? Por se tratar do responsável pela execução das políticas de emprego e formação profissional, centraremos esta partilha de ideias nas respostas que um dos institutos públicos com maior destaque na sociedade portuguesa – o Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP (IEFP) nos poderá oferecer. Que práticas de responsabilidade social são possíveis e desejáveis no IEFP? Como articular tais práticas com as suas atribuições / missão? Que tipo de envolvimento com os empregadores será adequado? E com os desempregados? Estas são as principais interrogações que nos propomos abordar nesta comunicação.

Palavras chave: Responsabilidade social, sector público, emprego, desemprego.

Introdução

Responsabilidade Social: uma prática emergente.

Numa publicação dada à estampa em 1963, Milton Friedman afirmava: “existe uma e apenas uma responsabilidade social das empresas – usar os seus recursos e aplicá-los em actividades projectadas para aumentar os seus lucros desde que elas se confinem às regras do jogo, que são envolver-se em competição livre e aberta, sem logro ou fraude” (Friedman, 1963). Esta visão, apelidada de clássica, remete para as empresas um papel redutor em termos de responsabilidade social; o crescimento dos lucros, por si só, esgotaria a dimensão social das organizações já que cumpria a função primeira e essencial das organizações.

Actualmente, esta visão economicista de Milton Friedman encontra cada vez menos seguidores. Às organizações e nas organizações exigem-se e valorizam-se, interna e externamente, práticas efectivas de responsabilidade social. Esta perspectiva, mais consentânea com a complexidade

organizacional hodierna, fundamenta-se em académicos como Keith Davis, defensor intransigente de organizações responsáveis para com os clientes internos e externos, numa perspectiva de interacção constante com a sociedade, numa lógica que ultrapassa, em muito, a mera dimensão economicista, pretendida por Friedman. Keith Davis é claro ao defender uma visão contemporânea da responsabilidade social, abrindo as organizações, directa e indirectamente, a campos de intervenção que não se esgotam no lucro, puro e simples. Estas, independentemente da missão, devem utilizar os seus meios para uma frutuosa interacção com o meio social envolvente, assumindo um maior grau de responsabilidade (social) que, tradicionalmente, engloba os consumidores, os empregados, o ambiente e a sociedade em geral. Acresce que, actualmente, a questão da responsabilidade social não é exclusiva das empresas; outro tipo de organizações estão “obrigadas” a assumirem uma intervenção social que não se resume e esgota à actividade económica. Todavia, ainda há quem argumente pró e contra a responsabilidade social das empresas, com argumentos variados e perceptíveis, embora a tendência maioritária se encaminhe para a valorização crescente da aceitação e concretização prática de medidas de responsabilidade social nas organizações (Teixeira, 1998).

No caso português, actualmente e correndo o risco duma particularização excessiva, cumpre salientar o exemplo de organizações que se salientam por estarem associadas à autenticidade ímpar da dimensão social. O caso da marca DELTA e a sua colaboração activa na sociedade, a vários níveis, assume, pela positiva, um exemplo claro de incorporação da responsabilidade social na cultura organizacional do grupo de Campo Maior. A preocupação com a responsabilidade social, o apoio constante a causas colectivas permitiu ser a primeira empresa portuguesa a obter a certificação de responsabilidade social, segundo a norma SA 8000 (Rego, 2003). Na prática, a NOVADELTA S.A., com este comportamento (cultura), concretiza um novo paradigma de gestão, assumindo o desafio constante de aplicar, diariamente, um padrão ético de desenvolvimento, destinado a promover e valorizar o “negócio social responsável” (Rego, 2003), objectivando melhorar as condições de trabalho, através de uma política de responsabilização social, interna e externa, abrangendo todos os colaboradores, mas sempre dinamizando comportamentos e valores socialmente responsáveis. Como afirmava Byrne, “actualmente, a viabilidade de uma empresa depende menos de fazer os números a qualquer custo e mais da integridade e confiabilidade das suas práticas” (Byrne, 2002). Além de justa e necessária, as

políticas e práticas de responsabilidade social asseguram uma maior visibilidade das organizações, valorizando o conceito de cidadania empresarial. Não sendo obrigatória, cada vez mais, para um número crescente de organizações, práticas de responsabilidade social surgem como componentes fundamentais de vários grupos empresariais, tornando-os mais competitivos, porque melhor aceites e apreciados pelos clientes internos e externos (Boxall, 2003, REGO, 2007). Com as constantes alterações sociais, em muitos casos, a responsabilidade social surge como um critério de opção e de escolha, por parte do consumidor. Os consumidores estão a mudar, os colaboradores estão a mudar, os líderes já não se alicerçam, apenas, nos resultados tangíveis; os próprios stakeholders estão, socialmente, mais exigentes e vigilantes.

Se a temática não é nova no seio empresarial (organizacional), no mundo académico constata-se o desenvolvimento de múltiplas pesquisas e o surgimento de numerosas publicações e debates sobre o tema. Os currículos académicos, por seu lado, espelham, com naturalidade, esta dinâmica que, apesar de tudo, ainda divide autores acerca das “verdadeiras obrigações sociais das empresas”. Arménio Rego sintetiza sobre a matéria quatro grandes teses:

- a) A responsabilidade social da empresa resume-se a gerar lucro para os accionistas;
- b) A empresa está sujeita a uma moral mínima;
- c) As empresas têm “obrigações afirmativas” para com a sociedade;
- d) As empresas devem agir segundo os stakeholders e não só em função dos accionistas. (Rego, 2007).

Actualmente, a maior parte dos autores que se debruça sobre a primeira premissa consideram-na excessivamente limitada e “fundamentalista” e argumentam um conjunto variado de motivos facilmente atendíveis. No que concerne à tese da moral mínima, defende-se que cabe a qualquer organização a adopção de um comportamento que esteja debaixo de padrões morais mínimos e que condicionem a própria acção da organização. A estas cabem-lhe, no mínimo, evitar e prevenir danos dentro da sua esfera de actuação. Relativamente ao argumento (tese) das “obrigações afirmativas”, argumenta-se que as empresas têm um dever de gratidão à comunidade já que recebem da sociedade (comunidade) um conjunto variado de benefícios, tangíveis ou não, logo também cabe às empresas retribuir, em jeito de cidadania, praticando actos de

responsabilidade social. O bem social, colectivo e comum deve ser, nesta óptica, uma “missão moral das empresas”, devendo estas agir suportadas com elevados padrões morais e sociais, até para corrigir múltiplas insuficiências sociais, institucionais, do próprio mercado e outras (Rego, 2007). Já a teoria dos stakeholders defende que “a condução das empresas não deve pautar-se apenas pelos interesses de outros stakeholders (partes interessadas), designadamente os empregados, os gestores, a comunidade local, os clientes e os fornecedores (...) passando a gestão a sentir-se responsável perante a comunidade em geral e, em particular, perante todos quanto possam legitimamente reclamar-se de parte interessada na actividade da empresa” (Rego, 2007). Acresce que, mais recentemente, se aduziram novas problemáticas à temática da responsabilidade social das organizações acrescentando quatro tipos de teorias e abordagens, temática deveras interessante mas que não cabe nos objectivos deste trabalho.

Independentemente da multiplicidade teórica sobre o tema, tendencialmente, aceita-se a compatibilidade entre responsabilidade social (e ética) e competitividade empresarial. Não são duas práticas antagónicas nem impossíveis de articular já que “a empresa pode melhorar as condições sociais e económicas da pirâmide social, ao mesmo tempo que cria vantagem competitiva para si própria”. Por outro lado, socialmente, verifica-se uma maior sensibilidade positiva para com organizações vinculadas a práticas de responsabilidade social, traduzindo-se, para as organizações, em vantagens não apenas materiais. Já em 2000, num estudo relativo às atitudes dos consumidores europeus, 70% consideravam importante as práticas de responsabilidade social, aquando do momento de decisão sobre a compra de um produto; 44% dos consumidores diziam-se dispostos a pagar mais por um produto oriundo de uma organização com práticas socialmente responsáveis.

Internacionalmente, o modelo de certificação SA 8000, ancorado nos princípios da Declaração Universal dos Direitos do Homem, de Convenções da OIT e na convenção das Nações Unidas relativas aos Direitos da Criança, os Global Sullivan Principles e o Pacto Global das Nações Unidas sobre direitos humanos, direitos laborais, protecção ambiental e anti-corrupção empurra as empresas, cada vez mais, para práticas de responsabilidade social que se reflectem na imagem da própria organização. Interna e externamente, a responsabilidade social efectiva traduz um sinal de desenvolvimento e adulez organizacional embora saibamos que “as razões pelas quais estas acções são adoptadas não são necessariamente altruístas – podendo basear-se em cálculos

meramente instrumentais e de mercado, destinados a transmitir uma boa imagem e a cair nas boas graças de diversos stakeholders”. Mas, “quer o desejem ou não, o desempenho global das empresas está cada vez mais dependente do seu desempenho social, ambiental e ético” (Rego, 2007). Crescentemente, a responsabilidade social tornou-se um elemento diferenciador, importante para a construção de vantagem competitiva.

Responsabilidade social no sector público

Até ao momento, referimo-nos, sobretudo, àquela que deve ser a responsabilidade social das empresas. Mas, o que dizer, neste quadro, quando nos referimos aos outros sectores da nossa sociedade? Pensamos que é consensual identificarmos esta *responsabilidade* como um dever/direito (inevitavelmente) tripartido pelos sectores privado, social e público. O papel do sector social tem sido, a par do sector privado, igualmente, determinante e tem vindo a destacar-se, cada vez mais, com sugestões e práticas inovadoras de responsabilidade social. Mas, que papel caberá, neste quadro, ao Estado? Qual será, afinal, o impacto da RSE no sector público?

Sabemos, igualmente, que a responsabilidade social é uma exigência da contemporaneidade que decorre, sobretudo, das múltiplas mutações que o mundo tem sofrido. Acreditamos que nestas práticas podemos encontrar um forte contributo para o esbatimento das desigualdades sociais. Acreditamos que estas práticas poderão representar um forte e eficaz instrumento de combate ao desemprego, à pobreza e à exclusão social. É nestas certezas que consideramos útil abordar, neste texto e no contexto deste evento, a importância do *trabalho* e o impacto das práticas de responsabilidade social no sector público. Falaremos do *trabalho*, por ser considerado, por muitos, como a resposta mais eficaz no combate à pobreza. Falaremos do sector público, porque é dele que partem muitas das políticas que regem as nossas actividades.

Destacamos o papel do IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP, enquanto serviço público (de emprego), por ser o responsável pela execução das políticas de emprego e formação profissional definidas e aprovadas pelo Governo e porque, em nosso entendimento, é um actor e potencial (real) promotor dessas mesmas práticas de responsabilidade social. Consideramos, ainda, importante esta abordagem porque entendemos que a promoção destas práticas junto do sector privado poderá resultar em mais e melhor emprego, em menos desemprego e desemprego menos duradouro, ou seja, em melhores condições de vida – em recursos humanos mais satisfeitos e motivados.

O trabalho nas sociedades contemporâneas

Consagrado na Constituição e plasmado no artigo 23º da Declaração Universal dos Direitos do Homem, em nenhum outro momento histórico o *trabalho*, enquanto actividade remunerada, ocupou um lugar tão destacado na vida de todos nós, como na contemporaneidade. O trabalho constitui, essencialmente, um importante pilar de organização social e individual. Como poderemos então fazer frente ao problema «desemprego»? De que forma e com que instrumentos poderemos alcançar algum sucesso neste desafio? Que influência têm as práticas de responsabilidade social neste combate ao desemprego e na promoção de relações laborais mais saudáveis e duradouras? Retomemos, então, as nossas primeiras questões – **o que dizer, neste quadro, quando nos referimos aos outros sectores da nossa sociedade? Que papel caberá, neste quadro, ao Estado?**

Como justificámos, anteriormente, optamos por direccionar esta reflexão na actividade de um instituto público – o IEFP. Uma breve apresentação deste instituto ajuda-nos a compreender melhor qual poderá ser o papel do sector público num contexto de responsabilidade social. Conforme podemos ler no seu portal oficial (www.iefp.pt), o IEFP foi criado em 1979 (Decreto-Lei n.º 519-A2/79, de 29 de Dezembro) e é o organismo público, integrado na administração indirecta do Estado, ao qual compete a execução das políticas de emprego e formação profissional definidas e aprovadas pelo Governo, sob tutela do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Desde a sua criação, tem sofrido várias alterações, no sentido de fazer face à própria evolução do mercado de trabalho e da sociedade, tentando responder aos constantes desafios impostos e/ou decorrentes destas mudanças. De acordo com o Decreto – Lei n.º 213/2007, de 29 de Maio (ponto 1 do artigo 3.º), a sua missão é “**promover a criação e qualidade do emprego e combater o desemprego**, através da execução de políticas activas de emprego, nomeadamente, de formação profissional.”. Segundo o mesmo documento legal, constituem atribuições do IEFP, IP:

- Promover a organização do mercado de emprego como parte essencial dos programas de actividade, tendo em vista o **ajustamento directo entre a oferta e a procura de emprego**;

-
- Promover a **informação, a orientação, a qualificação e a reabilitação profissional**, com vista à colocação dos trabalhadores no mercado de trabalho e à sua progressão profissional;
 - Promover a **qualificação escolar e profissional dos jovens**, através da oferta de formação de dupla certificação;
 - Promover a **qualificação escolar e profissional da população adulta**, através da oferta de formação profissional certificada, ajustada aos percursos individuais e relevante para a modernização da economia;
 - Promover a melhoria da produtividade da economia portuguesa mediante a realização, por si ou em colaboração com outras entidades, das **acções de formação profissional**, nas suas várias modalidades, que se revelem em cada momento as mais adequadas às necessidades das pessoas e **de modernização e desenvolvimento do tecido económico**;
 - Incentivar a **criação e manutenção de postos de trabalho**, através de medidas adequadas ao contexto económico e às características das entidades empregadoras;
 - Incentivar a **inserção profissional** dos diferentes **públicos** através de medidas específicas, em particular para aqueles **com maior risco de exclusão do mercado de emprego**;
 - Promover a **reabilitação profissional das pessoas com deficiência**, em articulação com o Instituto Nacional de Reabilitação, I. P.;
 - Promover o **desenvolvimento dos ofícios e das microempresas artesanais**, designadamente enquanto fonte de criação de emprego ao nível local;
 - Assegurar o desenvolvimento das políticas relativas ao **mercado social de emprego**, enquanto conjunto de iniciativas destinadas à integração ou reintegração sócio-profissional de pessoas desempregadas com particulares dificuldades face ao mercado de trabalho, com base em actividades dirigidas a necessidades sociais por satisfazer e a que o normal funcionamento do mercado não dá uma resposta satisfatória;
 - Promover o **conhecimento e a divulgação dos problemas de emprego** através de uma utilização dos recursos produtivos integrada no crescimento e desenvolvimento sócio-económico;
-

-
- Participar na **coordenação das actividades de cooperação técnica** desenvolvidas com organizações nacionais e internacionais e países estrangeiros **nos domínios do emprego, formação e reabilitação profissionais;**
 - **Colaborar na concepção, elaboração, definição e avaliação da política de emprego, de que é órgão executor.**

Sabemos que o sector público intervém em várias dimensões da sociedade. Esta intervenção reflecte-se, sobretudo, sempre que o governo prepara e/ou aprova uma nova política, programas ou medidas de apoio às empresas, aos desempregados ou ao sector social. É neste ponto que, pensamos, se centra o maior impacto do Estado, num quadro de responsabilidade social.

Regressando ao IIEFP, cuja missão, como já referimos, é **promover a criação e qualidade do emprego e combater o desemprego**, é quase inevitável questionarmo-nos e sermos levados a confundir esta missão com aquelas que são ou poderão ser práticas sociais emergentes deste instituto público. Contudo, seguindo esta óptica, também não será o que acontece no sector social? Isto é, não é também naquelas que são as suas atribuições e missão que as organizações de cariz e/ou estatuto social se identificam como actores de prática de responsabilidade social?

Pensamos que esta responsabilidade social está, sobretudo, presente nas respostas que o Estado apresenta àquelas que são as necessidades mais prementes dos seus cidadãos (pessoas colectivas ou singulares). Está, por exemplo, presente na identificação do desemprego como um dos problemas mais importante a resolver no imediato, para evitar perda de qualidade de vida, que mais famílias fiquem desestruturadas, que mais jovens se sintam incapazes de dar um passo em frente e mais pessoas sejam marginalizadas. Está presente nas respostas que permitem, por exemplo, aos mais velhos manter o seu posto de trabalho, aos mais jovens integrar pela primeira vez o mercado de trabalho e àqueles que têm um espírito empreendedor, avançar com a concretização dos seus projectos profissionais por conta própria. Consideramos, portanto, que especialmente neste campo o Estado é um actor relevante de responsabilidade social porque as suas acções têm (directa ou indirectamente) importantes repercussões sociais. Vejamos, a título de exemplo, aquilo que na prática está a ser feito para responder, nesta matéria de emprego, às principais dificuldades / necessidades do momento.

No portal www.emprego2010.gov.pt é apresentada a “Iniciativa Emprego 2010”, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2010, que integra um conjunto de medidas que visam,

no contexto particular da crise económica internacional e da situação do mercado de trabalho, estimular a criação de emprego e promover a inserção profissional de desempregados.” Norteadas para fomentar e “apoiar a manutenção do emprego, a inserção de jovens no mercado de trabalho, a criação de emprego e o combate ao desemprego, destacam-se, de entre as 17 medidas que integram esta Iniciativa”:

- **Os instrumentos de apoio à manutenção do emprego e redução da precariedade:**
 - Apoio à Redução da Precariedade no Emprego
 - Redução de 1% da Taxa Contributiva para 2010
- **Apoio à contratação de trabalhadores:**
 - Apoio à Contratação sem Termo
 - Apoio à Contratação a Termo
 - Apoio à Contratação de Ex-Estagários
- **Apoio à inserção profissional de jovens:**
 - Estágios Profissionais para Licenciados
 - Estágios Profissionais – Formações Qualificantes de Níveis 3 e 4
 - Estágios Profissionais Qualificação - Emprego
 - Estágios INOV-JOVEM
 - Estágios INOV-SOCIAL
 - Estágios INOV-ENERGI@
 - Estágios INOV-EXPORT
- **Apoio à inserção profissional de públicos particularmente vulneráveis:**
 - Contrato Emprego – Inserção
 - Contrato Emprego – Inserção+
- **Os instrumentos de Apoio à Criação de Empresas e do Próprio Emprego por desempregados.**

Se analisarmos estas medidas de apoio social (indivíduos em geral) e de apoio à economia (micro, pequenas e médias empresas) definidas para 2010, poderemos adivinhar um vasto leque de (potenciais) reflexos (positivos e negativos) destas medidas que, de certa maneira, traduzem o impacto da responsabilidade social do Estado em matéria de emprego e formação profissional.

Reflexos positivos:

- a) Manutenção de postos de trabalho.
- b) Emprego mais duradouro.
- c) Combate à fraude fiscal (ex: o registo dos trabalhadores na Segurança Social, para atribuição dos apoios, evita a fuga ao pagamento dos impostos e o recebimento indevido de prestações de desemprego).
- d) Combate à corrupção (ex: o registo dos trabalhadores na Segurança Social, para atribuição dos apoios, evita o recebimento indevido de prestações de desemprego).
- e) Criação de novos postos de trabalho (sobretudo, com contrato sem termo).
- f) Aumento da integração profissional de jovens.
- g) Aumento da integração de públicos específicos, mais vulneráveis (deficientes, ex-toxicodependentes, ex-reclusos, beneficiários RSI).

No seguimento do que dissemos anteriormente, estas medidas são promotoras de melhores condições de trabalho que, a seu turno, também despoletarão melhorias económicas e sociais. São respostas aos anseios e necessidades da sociedade que integramos. Uma sociedade cada vez mais exigente, mas também, cada vez mais consciente daquelas que são as adversidades do momento e as dificuldades presentes. O trabalho que tem sido feito nas (e pelas) redes sociais tem incrementado importantes parcerias com diferentes actores sociais, económicos e até políticos. Neste contexto, o IIEFP integra esta rede como um dos actores (dinamizadores) de proximidade das populações aos serviços e às respostas disponíveis, possibilitando:

- A divulgação de informação sobre ofertas de emprego e formativa das entidades que integram a área de intervenção dessas redes, junto dos desempregados (efectivos ou eventuais);
- A orientação e o encaminhamento das pessoas para as respostas adequadas às suas necessidades e expectativas;
- A divulgação de informação relativa, por exemplo, aos apoios e medidas disponíveis, junto das entidades empregadoras;

Num contexto de responsabilidade social são, frequentemente, apontadas muitas práticas como forma de minimizar o impacto negativo do desemprego e a diferença de acesso à igualdade de oportunidades pelos cidadãos, a saber:

- O reforço de políticas internas de recrutamento que descartem atitudes discriminatórias, como seja, pela idade, género, religião.
- O reforço do acesso à formação para todos, como forma de valorizar os próprios recursos humanos e melhorar a competitividade da empresa.
- Promoção de condições facilitadoras da conciliação trabalho – família, por exemplo, pela flexibilidade nos horários e disponibilização de equipamentos sociais ou de educação para os filhos dos trabalhadores.
- Adequação dos salários e compensações às competências e responsabilidades dos trabalhadores.
- Disponibilização de condições de higiene, saúde e segurança adequados à actividade que desenvolvem.
- Organização de eventos que fomentem o convívio entre trabalhadores com vista à promoção de um bom ambiente de trabalho.
- A reciclagem de diversos produtos (matéria-prima excedentária, tinteiros e toners,...)

No seguimento destas responsabilidades, algumas parcerias revelam-se importantes na concretização do combate ao desemprego e às diferentes formas de trabalho precário. O envolvimento mais directo e personalizado, nomeadamente, através do acompanhamento mais frequente e próximo dos técnicos pode ser um trunfo importante. Uma parceria entre o IIEFP e as associações (locais ou nacionais) de empresários, industriais e outros actores económicos seria fundamental. Uma parceria desta natureza poderia atribuir às entidades empregadoras algumas responsabilidades que, em nosso entendimento, nos parecem determinantes no trabalho que tem sido feito com vista à melhoria da situação económica e social actual. Destacamos duas:

1. Divulgação de todas as propostas de emprego disponíveis na empresa – sabemos que um grande número de propostas de emprego (provavelmente, a maior parte) não é divulgado no Serviço Público. Muitas dessas propostas são apenas anunciadas nos jornais, outras são

divulgadas junto da rede de contactos de outros trabalhadores e, muitas vezes, nem sequer são anunciadas devido ao elevado número de candidaturas espontâneas que as empresas vão recebendo. Esta prática permitiria, sobretudo, um ajustamento mais eficaz entre oferta e procura de emprego, evitando o desemprego de longa duração e promovendo um acesso mais equitativo às propostas de emprego. Ao serem registadas num serviço público, qualquer pessoa interessada teria oportunidade de obter informação sobre essas propostas. Por outro lado, sabemos que muitos dos anúncios publicados na imprensa não correspondem, exactamente, nem às responsabilidades (profissões) que irão ser atribuídas aos (futuros) trabalhadores, nem às condições de trabalho (horários, salários e outras regalias).

2. Comunicação de todos os trabalhadores admitidos – evitando a manutenção indevida de apoios em situação de desemprego e proporcionando um combate à corrupção mais eficaz. Existem muitas situações designadas de “períodos experimentais” – falsos períodos experimentais - que chegam a durar mais de um mês, durante os quais pessoas que já recebem um vencimento mantêm (indevidamente) prestações de desemprego. Por outro lado, muitos candidatos inscritos nos centros de emprego, embora não recebam prestações de desemprego, beneficiam de outros apoios apenas destinados a desempregados e pelo facto de se manterem inscritos como tal, continuam a usufruir desses apoios (isenção do pagamento das taxas moderadoras, apoios sociais para dependentes em situação escolar, apoio alimentar prestado por diversas instituições, apoio jurídico gratuito e, embora não seja exclusivo dos desempregados, o próprio rendimento social de inserção).

Conclusão

Muitas vezes, é na atribuição de diversos subsídios, que assumem diferentes formas, que o público, em geral, vê o papel do Estado nestas questões. Mas, pensamos, que esta nossa reflexão terá revelado que esse papel é (poderá ser) muito mais abrangente. É, sobretudo, importante que todos nós tenhamos presente que, enquanto pessoas, poderemos ser relevantes actores de responsabilidade social – enquanto pais, através da educação e valores que passamos aos nossos filhos; enquanto trabalhadores, na execução mais eficaz e correcta das nossas atribuições. Enquanto cidadãos cumpridores das nossas responsabilidades.

Bibliografia

BOXALL, P. & PURCELL, J. (2003). **Strategy and Human Resource Management**. London: Palgrave Macmillan.

BYRNE, J. A. (2002). After Enron: The Ideal Corporation. **Business Week**, 26, p. 32-35

DAVIS, Keith; FREDERICK, William (1984). **Business and Society**. McGrawHill, 5ª ed.

Declaração Universal dos Direitos do Homem. 10 de Dezembro de 1948.

FRIEDMAN, Milton (1963). **Capitalism and Freedom**. University Chicago Press.

Impactus Empresa Sustentável (2006). Lisboa: 2006.

MENDES, Fernando Ribeiro (2006). Entrevista à **Recursos Humanos Magazine**, nº 42. Lisboa: 2006, pp. 44-49.

OLIVEIRA, Carlos Manuel (2007). É Este o Mundo Que Nós Queremos?. **Marketeer**, nº 128. Lisboa: 2007, pp. 16-27.

REGO, Arménio et al (2003). **Comportamento Organizacional e Gestão. Casos Portugueses e Exercícios**. Lisboa: Editora RH, Lda.

REGO, Arménio; CUNHA, Miguel Pina e (2007). **A Essência da Liderança: Mudança. Resultados. Integridade. Teoria, prática, aplicações e exercícios de auto-avaliação**. Lisboa: Editora RH Lda.

REGO, Arménio; CUNHA, Miguel Pina e; COSTA, Nuno Guimarães da; CABRAL-CARDOSO, Carlos (2006). **Gestão Ética e Socialmente Responsável**. Lisboa: Editora RH Lda.

SANTOS, Maria João Nicolau (coord.)(2006). **Responsabilidade Social nas Pequenas e Médias Empresas**. Lisboa: Editora RH Lda.

TEIXEIRA, Sebastião (1998). **Gestão das Organizações**. Lisboa: McGrawHill.

LEGISLAÇÃO

Portugal. Decreto-Lei nº 519-A2/79, de 29 de Dezembro

Portugal. Decreto-Lei nº 213/2007, de 29 de Maio

SITES

www.iefp.pt

www.emprego2010.gov.pt