

UNIDADE 4 – INDICADORES DA RESPONSABILIDADE SOCIAL

MÓDULO 1 – RESPONSABILIDADE SOCIAL E ÉTICA EMPRESARIAL

01

1 - INDICADORES DA RESPONSABILIDADE SOCIAL

Responsabilidade Social e Ética Empresarial são dois conceitos usados, normalmente, de forma indiscriminada e imprecisa, como se fossem sinônimos. No entanto, cabe-nos examiná-los em suas especificidades.

Responsabilidade social é a obrigação que a empresa assume com a sociedade. Esta obrigação implica, sobretudo, no princípio de que a empresa, para ser socialmente responsável, deve maximizar os efeitos positivos que incidem sobre a sociedade e minimizar os negativos.



Autores definem a responsabilidade social como contrato estabelecido com a sociedade.

Ferrell (2001) definindo a responsabilidade social, afirma: “A empresa responsabiliza-se frente à sociedade quanto aos efeitos que suas decisões terão sobre ela, e a distinguem da ética empresarial, apresentando-a como um conjunto de regras de conduta e princípios que pautam e orientam as tomadas de decisões da organização.”

A exigência feita hoje ao mundo empresarial é que as empresas assumirem suas responsabilidades sociais e agirem dentro dos princípios da ética empresarial.

Como medir o grau de comprometimento da empresa com essas duas exigências?

02

2 - AUDITORIA ÉTICA

A auditoria ética é, basicamente, um instrumento interno de gerenciamento. Seu papel é colocar em teste a consistência e a coerência dos valores da empresa. Ela medirá o grau de comprometimento da empresa com os princípios e valores da ética empresarial.

A auditoria ética concentra-se nos princípios e fundamentos que estruturam os valores de uma empresa:

- Quais são estes valores?
- Como estes valores são enunciados como princípios norteadores de condutas, comportamentos, posturas, ações e discursos, deliberações e decisões?
- Como estes valores estão entrelaçados com a missão da empresa, com suas metas e objetivos?
- Como os valores da empresa relacionam-se com os valores dos seus funcionários, colaboradores, com a comunidade na qual está inserida?
- Esses valores estão codificados? Existe um código de ética da empresa? A empresa respeita as diversas codificações e valores éticos que incidem sobre sua área de atuação?

Um exemplo: uma empresa que atue no ramo biomédico ou farmo-químico terá de respeitar os princípios bioéticos, a ética médica, além dos ditames do Código de Ética do Conselho Federal de Administração.

03

3 - AUDITORIA SOCIAL

Em uma auditoria social, são avaliados os seguintes pontos:

- Os valores da empresa são condizentes com o seu *modus operandi*?
- A empresa respeita as determinantes legais estabelecidas pelo poder público federal, estadual e municipal do país onde atua?
- A empresa produz bens ou serviços necessários à sociedade a um preço justo?
- A empresa obedece aos princípios e regras da Ética nos negócios em que toma parte, tanto nas suas relações internas – o tratamento dispensado aos seus funcionários e colaboradores – quanto nas externas – fornecedores, parceiros e associados, acionistas etc.?
- A empresa assume as responsabilidades sociais naquilo que a sociedade dela espera e age de acordo com os valores empresariais?

4 - BALANÇO SOCIAL

"O balanço social é uma forma de demonstração para a sociedade, por meio de indicadores claros, de que o componente social está sendo integrado às estratégias da organização." MEDEIROS (1999)



No início da década de 1970, a “crise do petróleo” fez, pela primeira vez, com que nos deparássemos com os “limites do crescimento”. A crença no desenvolvimento e no progresso sem limites que alimentava o capitalismo sofre um grande abalo. Começa a intensificar-se a mobilização da sociedade civil – no bojo do famoso movimento estudantil de 1968, das manifestações contra a guerra do Vietnã e da luta pelos Direitos Civis, encabeçada por Martin Luther King –, impondo às empresas toda uma série de reivindicações sociais.

A **Guerra do Vietnã**, na década de 1960, levou a população dos Estados Unidos e da Europa a uma série de manifestações populares em repúdio à guerra. Isto deu início a um movimento de boicote à aquisição de produtos e ações das empresas envolvidas no conflito. A exigência da sociedade era de que as empresas assumissem posturas éticas, o que até então não ocorria. Aos poucos, em razão da pressão exercida pela sociedade, diversas empresas passaram a prestar contas de suas ações e objetivos sociais. O balanço social resulta desta prestação de contas elaborada sob a forma de relatório com informações de caráter social divulgado anualmente.

Marco distintivo deste momento histórico foi o famoso “Relatório do Clube de Roma” (1972) – também conhecido como “Relatório Meadows” – seguido, na França, pelo “Relatório Sudreau”, sobre a reforma da empresa e a Lei sobre o Balanço Social, de 12 de julho de 1977.



Na década de 1980, o sociólogo Herbert de Souza – o Betinho – trouxe para o Brasil a ideia do balanço social. A luta de Betinho por sua implantação teve por sede o IBASE – entidade a qual presidia. Em 1997, Betinho também foi o responsável pelo lançamento de uma campanha junto ao empresariado com a finalidade de unificar a adoção de um modelo de Balanço Social e estimular a sua publicação.

Lei do Balanço Social – A lei pregava a necessidade de expor, em um documento único, os dados quantitativos referentes ao emprego, remuneração, salário, condições de higiene e segurança do trabalhador e de outras condições que dependiam da empresa.

IBASE – Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (Ibase), criado em 1981, é uma instituição de utilidade pública federal, sem fins lucrativos, sem vinculação religiosa e/ou a partido político. Sua missão é a construção da democracia, combatendo desigualdades e estimulando a participação cidadã. Endereço eletrônico: www.ibase.org.br

06

O Balanço Social pode ser definido como:

Conjunto das despesas feitas pela empresa e que redundam em melhoria da qualidade de vida de seus funcionários e dependentes, colaboradores, fornecedores, da comunidade interessada e/ou afetada por seus negócios e da sociedade em geral.

Um dos valores mais caros às empresas socialmente responsáveis é a transparência. O balanço social vem, no entanto, transformando-se, também, em um instrumento precioso para a melhoria da gestão e da captação de recursos.

Um balanço social, ao contrário do que muitos pensam, não se limita em mostrar a atuação da empresa na comunidade. Seu papel não é simplesmente a “exibição pública” do que a empresa fez e vem fazendo pelo “social”. O balanço é também um meio de adicionar valores para os diferentes públicos com os quais a empresa se relaciona.

A principal função do Balanço Social é tornar pública a responsabilidade social empresarial, construindo maiores vínculos entre a empresa, a sociedade e o meio ambiente.

O balanço social demonstra o grau de cidadania das empresas; é um termômetro que mostra à sociedade o grau de comprometimento das empresas com seus problemas, demandas e necessidades.

Avaliando o elenco das ações sociais expostas no balanço, podemos entender a política social da empresa.



07

5 - MODELOS DE GERENCIAMENTO SOCIAL

Quando falamos de gerenciamento social, devemos considerar a atuação da empresa em duas grandes “frentes”: a interna e a externa.

Como já foi dito, nada pode ser considerado mais inconsistente que uma empresa “voltada para o social” e que, internamente, com seus funcionários e colaboradores adote uma série de posturas e iniciativas totalmente descomprometidas com os valores que espelha para o público externo. É necessário que as posturas adotadas pela empresa – interna e externamente – sejam, ao menos, compatíveis.

Há, no entanto, uma ênfase maior dada a uma destas “frentes” nas duas chamadas correntes de gerenciamento social – a americana e a francesa.

A corrente francesa enfatiza o âmbito interno e assume com especial atenção o relacionamento com seus funcionários e seus dependentes. A satisfação no trabalho é um ponto que recebe especial atenção.

O foco da “corrente francesa”:

- investimento em educação continuada, capacitação e reciclagem profissionais dos funcionários e dependentes;
- investimento na melhoria das condições de trabalho e do local de trabalho: segurança, higiene, alimentação balanceada, exercícios físicos, conforto ambiental etc.
- participação dos funcionários na gestão e nos lucros da empresa.

A corrente americana, ao contrário, enfatiza o relacionamento da empresa com a comunidade onde atua e propõe uma ação mais abrangente, dando especial atenção:

- à geração de emprego e renda;
- aos programas de proteção ao meio ambiente;
- aos projetos de desenvolvimento local: apoio a hospitais, creches asilos, escolas;
- ao investimento em tecnologia.



6 - SUSTENTABILIDADE

O conceito de sustentabilidade constitui-se, atualmente, em uma das principais diretrizes, não só para a elaboração do balanço social, mas, principalmente, para o norteammento de todos os projetos e programas sociais do terceiro setor.



Sustentabilidade é a capacidade de captar recursos de maneira suficiente e contínua e de utilizá-los com a devida competência, de modo a assegurar a perpetuação do programa e atingir seus objetivos.

10

A chamada “crise de sustentabilidade” do terceiro setor vem impondo a necessidade de seus gestores desenvolverem ao máximo a capacidade de obtenção de recursos de diversas fontes, sejam elas comerciais ou filantrópicas, de menor ou maior vulto, frequentes ou pontuais. O gerenciamento competente dessas fontes é condição imperiosa para a obtenção da chamada “sustentabilidade financeira”.

A sustentabilidade financeira, no entanto, não se limita apenas ao gerenciamento das fontes. O emprego eficiente desses recursos possibilitará o alcance dos objetivos e o apoio público. O balanço social é, neste sentido, um importante instrumento para a captação de recursos e o desenvolvimento de parcerias.

11

7 - STAKEHOLDER ACCOUNTABILITY

Para implementar qualquer estratégia, é fundamental envolver as partes interessadas no negócio (*Stakeholder*) com poder de influir nas decisões ou que se vejam atingidas por elas.

O executivo principal de uma empresa e a sua diretoria devem satisfações aos seus *stakeholders* e são responsáveis pelo relacionamento com as partes interessadas. Este anglicismo significa: colocar em questão dois dos princípios fundamentais da governança corporativa:

- transparência (*disclosure*);
- prestação de contas (*accountability*).

Definir quem são seus principais *stakeholders*, conhecer suas expectativas e necessidades, criar e manter canais de comunicação com os principais grupos de interesses não são condição apenas para uma adequada prestação de contas. Este é um ponto crucial para a elaboração dos projetos sociais. Em um momento histórico como o que vivemos, em que as empresas e as organizações não governamentais vêm assumindo funções e responsabilidades que antes eram exclusivas do setor público, é importante aprender a equilibrar e conciliar interesses e expectativas de diferentes *stakeholders*.

A *Stakeholders Accountability* é uma maneira de medirmos a capacidade das empresas e organizações em efetivar estes ajustes.

12

O *Accountability 1000 (AA1000)* é um instrumento criado para o gerenciamento ético e social que pode ajudar as organizações em seus balanços sociais.

Em 1996, em Londres, o ISEA – *Institute of Social and Ethical Accountability* – desempenhou um papel fundamental na reunião de várias experiências organizacionais. Como resultado destes esforços, surge um documento, o *Accountability 1000 (AA1000)*, fruto de um consenso de várias organizações que enfrentavam os desafios de planejar e gerenciar ações de responsabilidade ética e social.

O *Accountability 1000 (AA1000)* procura envolver todos os *stakeholders* e conciliar as estratégias da empresa no desenvolvimento dos seus negócios com os compromissos éticos e sociais. Para isso, define os valores e a missão da organização; identifica os *stakeholders* e os mecanismos e condições para o seu envolvimento; acompanha o desenvolvimento das metas e os processos de avaliação do desempenho empresarial; identifica e analisa os indicadores para a contabilidade social.

Accountability AA1000 é um instrumento criado para o gerenciamento ético e social que pode ajudar as organizações em seus balanços sociais.

13

A *Social Accountability (SA8000)* – As normas *SA8000* foram lançadas em 1997 pelo CEPAA (*Council of Economic Priorities Accreditation Agency*), conselho internacional que reúne empresários, ONGs e organizações sindicais, e vem sendo reconhecida no mundo como um sistema efetivo de implementação, manutenção e verificação de condições dignas de trabalho. As normas *SA8000* visaram reunir códigos de conduta que se encontravam dispersos para oferecer definições mais claras a respeito de:

- direitos dos trabalhadores (isso inclui repúdio ao trabalho infantil e o trabalho forçado);
- condições de saúde e segurança do trabalho;
- práticas educativas;
- igualdade de oportunidades.



As normas *SA8000* apresentam-se formatadas como um sistema de auditoria similar ao ISO 9000 e a ISO 14000. Seus princípios baseiam-se nas normas internacionais dos direitos humanos, na convenção dos direitos das crianças e nas convenções da OIT – Organização Internacional do Trabalho. O propósito da *SA8000* é estimular a busca de boas e dignas condições de trabalho.

As normas da *SA8000* apresentam-se como um código de responsabilidade social que pode ser aplicado internacionalmente como meio de avaliar se as empresas e outras organizações estão cumprindo as normas relativas aos direitos do trabalhador e aos direitos humanos.

O cumprimento dos requisitos impostos pela *SA8000* pode trazer à empresa a certificação e o credenciamento público. Entidades auditoras credenciadas como o CEPAA emitem o certificado *SA8000*.

“Os benefícios de implementar a *SA8000* podem incluir: melhoria da imagem institucional, aumento da motivação e produtividade dos empregados, melhoria na relação com a comunidade, atendimento às exigências e expectativas dos clientes, novas oportunidades no mercado nacional e internacional e ganho de margem competitiva.” (MEDEIROS, 1999)

14

8 - UNIFORMIZAÇÃO DO MODELO DE BALANÇO SOCIAL

Para a elaboração do balanço, é necessário conhecer os indicadores econômicos, ambientais e sociais.

Algumas entidades, como o Global Reporting Initiative (GRI), entidade internacional com sede em Boston, o ISEA e, no Brasil, o IBASE, inspiraram o Instituto Ethos a conceber e formatar um manual para elaboração do balanço social – o seu Guia de Elaboração de Relatório e Balanço Anual de Responsabilidade Social Empresarial.



O balanço social, desenvolvido de acordo com as normas do GRI, tem, como diretriz principal do modelo de relatório, o conceito de sustentabilidade.

O Guia de Elaboração de Relatório e Balanço Anual de Responsabilidade Social Empresarial pode ser encontrado no seguinte endereço: www.ethos.org.br

Sustentabilidade significa harmonia entre os aspectos econômicos, ambientais e sociais de um negócio.

15

É necessário que as empresas estruturem suas informações, pois não é apenas a transparência que conta. A adoção de um modelo uniforme possibilita comparações entre os desempenhos – como acontece nos balanços financeiros e contábeis.

Se a forma de apresentação das informações não seguir um padrão mínimo, torna-se difícil uma avaliação adequada da função social da empresa ao longo dos anos. A predominância de dados que possam ser expressos em valores financeiros ou de forma quantitativa é fundamental para enriquecer este tipo de demonstrativo. Mas, nem sempre, correlacionar fatores financeiros com fatos sociais é uma tarefa fácil, porém, os indicadores desenvolvidos do modelo IBASE ajudam às análises comparativas da própria empresa ao longo do tempo ou entre outras do mesmo setor.

16

RESUMO

A exigência feita hoje ao mundo empresarial é que as empresas assumirem suas responsabilidades sociais e agirem dentro dos princípios da ética empresarial. Como medir o grau de comprometimento da empresa com estas duas exigências?

No início da década de 1970, a “crise do petróleo” fez, pela primeira vez, com que nos deparássemos com os “limites do crescimento”. A crença no desenvolvimento e no progresso sem limites que alimentava o capitalismo sofre um grande abalo. Começa a intensificar-se a mobilização da sociedade civil, impondo às empresas toda uma série de reivindicações sociais.

Marco distintivo deste momento histórico foi o famoso “relatório do Clube de Roma” (1972) – também conhecido como “relatório Meadows” – seguido, na França, pelo “Relatório Sudreau”, sobre a reforma da empresa, e a lei de 12 de julho de 1977, sobre o balanço social.

O sociólogo Herbert de Souza – o Betinho – trouxe para o Brasil a ideia do balanço social, na década de 1980. A luta de Betinho por sua implantação teve por sede o IBASE – entidade a qual presidia. Em 1997, Betinho também foi o responsável pelo lançamento de uma campanha, junto ao empresariado, com a finalidade de unificar a adoção de um modelo de Balanço Social e estimular a sua publicação.

O Balanço Social pode ser definido como o conjunto das despesas feitas pela empresa, transformadas em melhoria da qualidade de vida de seus funcionários e dependentes, colaboradores, fornecedores, da comunidade interessada e/ou afetada por seus negócios e da sociedade em geral.

A transparência é um dos valores mais caros às empresas socialmente responsáveis. O balanço social vem, no entanto, transformando-se, também, em um instrumento precioso para a melhoria da gestão e da captação de recursos.

Um balanço social, ao contrário do que muitos pensam, não se limita a mostrar a atuação da empresa na comunidade. Seu papel não é simplesmente a “exibição pública” do que a empresa fez e vem fazendo pelo “social”. O balanço é também um meio de adicionar valores para os diferentes públicos com os quais a empresa se relaciona.

O conceito de sustentabilidade é outro ponto importante: constitui uma das principais diretrizes, não só para a elaboração do balanço social, mas, principalmente, para o norteamto de todos os projetos e programas sociais do terceiro setor.

Sustentabilidade é a capacidade de captar recursos de maneira suficiente e contínua e de utilizá-los com a devida competência de modo a assegurar a perpetuação do programa e atingir seus objetivos.

A chamada “crise de sustentabilidade” do terceiro setor vem impondo a necessidade de seus gestores desenvolverem ao máximo a capacidade de obtenção de recursos de diversas fontes, sejam elas comerciais ou filantrópicas, de menor ou maior vulto, frequentes ou pontuais. O gerenciamento competente dessas fontes é condição imperiosa para a obtenção da chamada “sustentabilidade financeira”.

A *Stakeholders Accountability* é uma maneira de medirmos a capacidade de as empresas e organizações efetivarem estes ajustes.

O *Accountability 1000 (AA1000)* é um instrumento criado para o gerenciamento ético e social, o qual auxilia as organizações em seus balanços sociais. Procura envolver todos os *stakeholders* e conciliar as estratégias da empresa no desenvolvimento dos seus negócios com os compromissos éticos e sociais. O AA1000, para isso, define os valores e a missão da organização; identifica os *stakeholders* e os mecanismos e condições para o seu envolvimento; acompanha o desenvolvimento das metas e os processos de avaliação do desempenho empresarial; identifica e analisa os indicadores para a contabilidade social.

As normas SA8000 foram lançadas em 1997 pelo CEPAA – *Council of Economic Priorities Accreditation Agency* –, conselho internacional que reúne empresários, ONGs e organizações sindicais. É reconhecida no mundo, atualmente, como um sistema efetivo de implementação, manutenção e verificação de condições dignas de trabalho. As normas SA8000 visaram reunir códigos de conduta que se encontravam dispersos para oferecer definições mais claras a respeito: dos direitos dos trabalhadores

(isso inclui repúdio ao trabalho infantil e ao trabalho forçado); das condições de saúde e segurança do trabalho; das práticas educativas e da igualdade de oportunidades.

As normas da SA8000 apresentam-se como um código de responsabilidade social que pode ser aplicado internacionalmente como meio de avaliar se as empresas e outras organizações estão cumprindo as normas relativas aos direitos do trabalhador e aos direitos humanos.

O cumprimento dos requisitos impostos pela SA8000 pode trazer à empresa a certificação e o credenciamento público. Entidades auditoras credenciadas como o CEPAA emitem o certificado SA8000.

UNIDADE 4 – INDICADORES DA RESPONSABILIDADE SOCIAL

MÓDULO 2 – GESTÃO DO TRABALHO VOLUNTÁRIO

01

1 - PROGRAMA DE VOLUNTARIADO EMPRESARIAL

O trabalho voluntário expandiu-se no mundo como parte do processo de globalização. Chegou ao Brasil por meio das multinacionais norte-americanas, pois nos Estados Unidos esta é uma prática já culturalmente enraizada.

O voluntariado congrega, dentro do mundo empresarial, um conjunto de ações que objetivam incentivar o envolvimento dos empregados e seus familiares, colaboradores e parceiros em atividades socialmente comprometidas. Embora não seja obrigatório que as empresas vinculem suas estratégias negociais com as estratégias de atuação social, uma integração bem planejada pode potencializar seus efeitos.

O apoio ao voluntariado dentro da empresa deve surgir como uma consequência do compromisso social assumido por ela. A partir desta perspectiva, o estímulo às ações voluntárias é um poderoso meio de conduzir o público interno a incorporar o conceito de responsabilidade social.

No Brasil, o primeiro levantamento sobre o voluntariado empresarial foi realizado pelo CEATS – Centro de Estudos em Administração do Terceiro Setor – na Universidade de São Paulo. Nesta pesquisa foi constatada a existência de vários tipos de iniciativas e diversas estruturas, além da evidência de que o modelo de voluntariado empresarial, entre nós, ainda está em construção.

02

Voluntariado Empresarial é um conjunto de ações realizadas pelas empresas para incentivar e apoiar o envolvimento de seus empregados, familiares, ex-empregados e parceiros em atividades orientadas para as ações sociais com as quais a empresa está comprometida.

É claro, pois, que uma empresa será bem-sucedida apenas em seus esforços para implantar este tipo de atitude e engajamento nos seus empregados e colaboradores, sensibilizando, ainda, familiares e demais

membros da comunidade quando ela é a primeira a assumir responsabilidades e compromissos, tanto interna quanto externamente.

Já dissemos que responsabilidade social começa em casa. Uma empresa que não oferece aos seus funcionários condições dignas de trabalho, remuneração justa, instalações seguras, que não dá oportunidades de progresso profissional, que não está aberta ao diálogo, que não concede os benefícios que outras empresas do setor oferecem, que não respeita a legislação trabalhista..., bem, uma empresa assim não convence ninguém de suas “boas intenções”.



03

E, cá entre nós, qualquer programa de ação social que a empresa tencione desenvolver deve contar com o apoio, principalmente, dos seus empregados. Eles são os primeiros a “vestir a camisa” e “vender o peixe” da empresa. Quando o empregado está convencido da importância dos projetos propostos pela empresa para beneficiar, em particular, a comunidade na qual ele está inserido ou atender a uma demanda social maior, como campanhas que combatem a violência contra as crianças, o analfabetismo, a fome etc. bem, quando este empregado acredita mesmo que a sua empresa vai fazer algo realmente efetivo, ele é o primeiro não só a “enfiar a cara” no trabalho como a defender sua empresa e alardear aos quatro ventos a satisfação e orgulho de fazer parte disto tudo e o amor que sente pelo seu trabalho e pela sua empresa.

E você? Não iria adorar uma empresa que lhe desse condições dignas de trabalho e remuneração justa, com reconhecimento profissional, oportunidades de crescimento e, além de tudo isso, ainda se empenhasse em oferecer condições melhores de vida para sua comunidade e para a sociedade como um todo???

04

2 - OPORTUNIDADES E RISCOS DO TERCEIRO SETOR

Os programas, os projetos e as ações da cidadania corporativa apresentam oportunidades para:

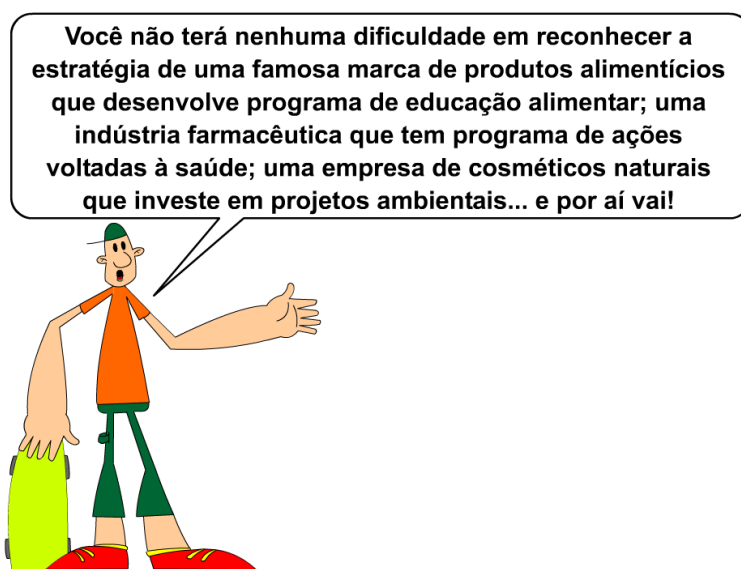
- investimento no pessoal;
- investimento no negócio;
- fortalecimento da imagem e da reputação institucionais.

Como e em que o trabalho voluntário pode transformar-se em uma oportunidade para a empresa?

Em primeiro lugar, é preciso ter em mente que não existe responsabilidade social sem a participação do público interno. Funcionários não identificados com esta política podem pôr a perder todo um programa de ação social.

Em segundo lugar, o trabalho voluntário pode ser um excelente veículo para a Educação Corporativa. Sua prática influencia favoravelmente a cultura da empresa, melhora o clima organizacional e fortalece a imagem e a reputação da empresa, trazendo-lhe ganhos proporcionalmente maiores que os próprios recursos investidos.

Um programa de voluntariado sintonizado com os objetivos de negócio da empresa é uma excelente estratégia.



05

Além disso, um PVE bem planejado pode ajudar de outras maneiras nos negócios, por exemplo, pode ajudar a:

- conquistar e manter os melhores talentos do mercado;
- reforçar a imagem e a reputação da empresa;
- conquistar credibilidade;
- interiorizar conceitos e desenvolver habilidades nos funcionários;
- conquistar a clientela;
- estimular profissionalmente os funcionários;
- fortalecer ligação da empresa com a comunidade na qual está inserida.

Outrossim, a implementação de um programa de trabalho voluntário na empresa traz algumas vantagens preciosas para a Cultura empresarial e para a Educação corporativa, o que repercute intensamente na política de gestão dos Recursos Humanos.

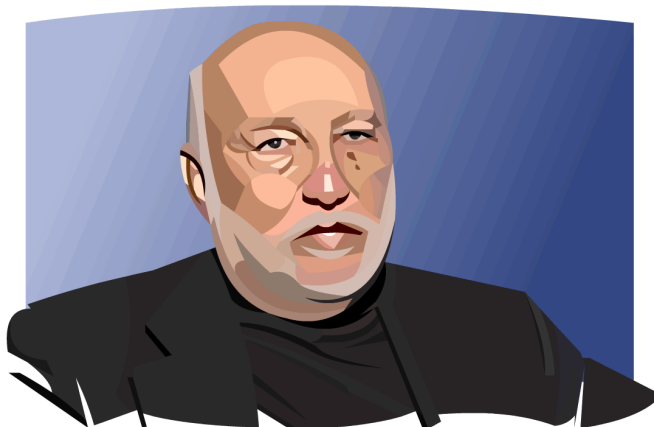
Porém, para entendermos o peso e a importância disso, é necessário aprofundar nossas reflexões sobre a natureza do próprio... trabalho.

Ao analisarmos o texto constitucional de 1988, verificamos no Título *Da Ordem Social* que esta, no Estado brasileiro, deve basear-se no primado do trabalho e ter como objetivo o bem-estar e a justiça social. Também a Ordem Econômica deve ter como fundamento a valorização do trabalho humano e como objetivo assegurar a todos os cidadãos uma existência digna.

06

Nos últimos dois séculos, assistimos a um massivo investimento na disciplinarização da classe trabalhadora e na organização do espaço social. A participação do Estado foi de importância visceral nesta empreitada.

Hoje, as economias altamente tecnologizadas e virtualizadas, centradas no capital financeiro, não mais necessitam do corpo no processo produtivo, em consequência, as políticas públicas, que organizavam o espaço social e disciplinavam a classe trabalhadora, já não têm mais importância. O mercado, agora, regula tudo. Poderia ser de outra forma?



Domenico De Masi, o famoso sociólogo italiano do trabalho, diz que sim: em sua obra, ele nos expõe uma sociedade na qual será possível viver trabalhando menos tempo e com mais tempo livre para o “ócio criativo”: atividades de lazer, trabalho voluntário, atividades filantrópicas, aprimoramento pessoal, dedicação à vida familiar e até aos valores espirituais. Imagine só: trabalhar menos horas em cada semana ganhando o que você ganha hoje. O que você faria? Arrumaria um segundo ou um terceiro emprego no tempo disponível para ganhar mais e aumentar o seu nível de consumo? Mas, e se você já ganhasse muito bem? É essa a aposta de De Masi: a maioria de nós, colocados nessa situação, ao invés de trabalhar mais, movidos pela ambição, bem, a maioria de nós dedicar-se-ia àquilo que não temos tempo de fazer, exatamente por trabalharmos demais. Ah, que maravilha!

07

Você já parou para pensar no que é o trabalho? Por que trabalhamos ou por que temos que assumir a maldição bíblica do “ganharás o teu pão com o suor de tua frente”?

O trabalho “dignifica” o homem? Qual o valor do trabalho humano? Como se põe preço nisso?

A palavra trabalho vem do latim *tripalium*: uma adorável forma de tortura em que se arrancavam as tripas da pessoa ainda viva, uau! Deve ser por isso que qualquer trabalho dá sempre muito trabalho!

Foi com o trabalho que a humanidade transformou a face da terra. Nós criamos cultura onde só existia natureza. Toda obra humana é fruto do trabalho.



Como dizia Hannah Arendt, mais do que apenas com o labor de nossos corpos ou com o trabalho de nossas mãos, criamos, com nossas ações e nossos discursos, memória, História, civilização e, quem sabe, um dia criaremos uma sociedade justa.

08

Talvez tenhamos, um dia, uma forma de organização política e social menos injusta e desigual, um modo de produção mais equitativo... Bem, nós conhecemos estes discursos, não? Você já parou para pensar em que eles se baseiam? Olhe para os grandes monumentos da História. Responda: quem construiu a grande muralha da China? Quem edificou as pirâmides do Egito? Por que motivos as pessoas “quebram pedras”, “suam a camisa”? Ah, sim, com certeza, a chibata e o tronco são dois excelentes motivos. Subjugados, todos nós trabalharíamos para não morreremos ou não sermos espancados e aviltados. Sim, também trabalharíamos para termos o que comer e, daí por diante, temos uma série de outros bons motivos para trabalhar: a casa própria, a educação dos filhos, a segurança na velhice etc. etc. etc. Tem até quem trabalhe por, pasmem, por... realização profissional e pessoal, mas isso é coisa para poucos. Ou não?

Você lê as revistas e os jornais que todo futuro administrador habitualmente lê? O que eles noticiam? É, todos sabemos, as coisas estão meio difíceis, não é mesmo? Desemprego estrutural, desaquecimento da economia, recessão... e no meio desse cenário nada animador, vemos que as grandes empresas exigem

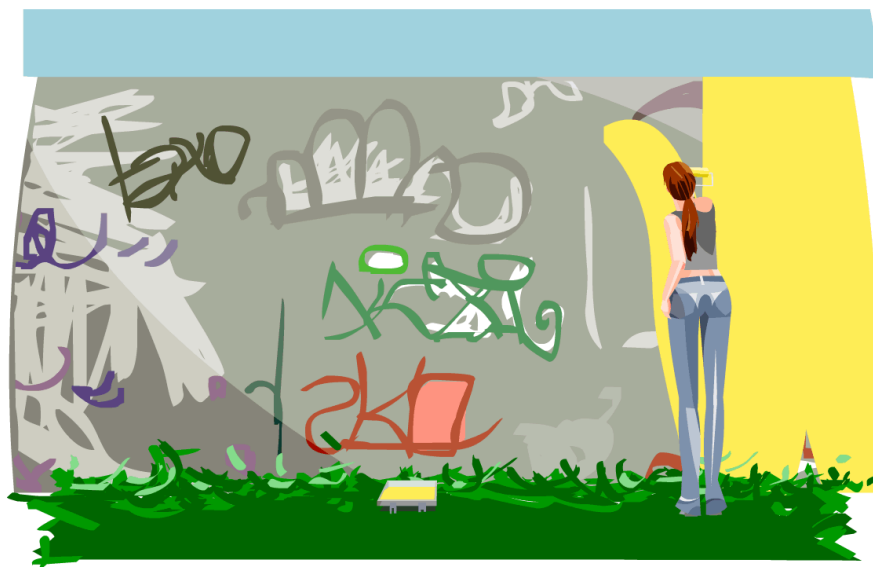
cada vez mais qualificação. O perfil do “profissional do futuro” leva-nos, no mínimo, a uma crise de nervos... tantas novas exigências, será que daremos conta disso tudo?

09

Tenho, ao menos, uma boa notícia: você também já deve ter observado que os tais *headhunters*, os “caçadores de talentos”, valorizam as tais “atividades comunitárias”, o trabalho voluntário e coisas do gênero, não é?

Vamos lá, me diga, o que faria você trabalhar “de graça”? Bem, se o chefe pede... ninguém irá negar, não é mesmo? Indispor-se com a chefia, nem pensar, é melhor trabalhar de graça do que perder o emprego.

Algumas grandes empresas – que eu não vou citar, é claro – agem assim: praticamente obrigam seus funcionários ao trabalho voluntário. É só ir investigando por aí que, com certeza, você há de se deparar com algum funcionário ou ex-funcionário bastante indignado com isso. Fazer “caridade com o bolso alheio”, como dizem, não é nada... ético. Mas vamos voltar ao nosso ponto: o que faria você trabalhar “de graça”? Aliás, se você puder responder, trabalho voluntário é sempre... “de graça”? Isto leva-nos, de novo, à questão: qual o valor do trabalho? O que se “ganha” trabalhando?



Pode não parecer, mas esta é a questão central de um Programa de Voluntariado Empresarial. Você saberia responder a esta indagação?

Qual o valor do trabalho? O que se ganha trabalhando?

Observamos, no cenário mundial contemporâneo, transformações de ordem política, econômica, social e cultural que vêm ocasionando profundas mudanças no mundo do trabalho.

10

A convergência entre as metas econômicas e sociais faz emergir novos modelos de organizações centradas na elevação da qualidade de vida de suas comunidades. Muitas destas organizações não têm finalidade lucrativa, pergunta-se, então, como elas funcionam, o que as faz funcionar? Doações? Sim, mas não só de recursos financeiros, que são sempre escassos, a principal doação que as mantém é justamente o trabalho voluntário.

O sentido do Trabalho Voluntário tem crescido em significado e em resultados. Dentro da empresa, muitas são as vantagens da implementação de um Programa de Trabalho voluntário.

Estas vantagens passam por fatores como:

- funcionários;
- aprimoramento dos relacionamentos interpessoais;
- desenvolvimento da capacidade de liderança;
- fortalecimento do espírito de equipe;
- alargamento de capacidades negociais, bem como dos processos de ampliação das competências pessoais e profissionais dos decisórios e criativos.

11

O trabalho voluntário cria situações para que os talentos e potencialidades não conhecidos pela empresa possam emergir. Além disso, a participação no trabalho voluntário envolve a satisfação pessoal dos funcionários que nele se engajam, o que redundará na melhoria do clima e do ambiente de trabalho, além de fortalecer a identidade organizacional.

As empresas que implementaram seu Programa de Trabalho Voluntário puderam perceber um grande interesse do voluntário na sobrevivência da organização em decorrência do desenvolvimento de uma vinculação profunda com suas atividades.

O voluntário é um ator social e um agente de transformação, já que ele doa parte de seu tempo e o seu conhecimento prestando serviços não remunerados em benefício da comunidade. Movido por seu impulso solidário, realiza um trabalho que atende às necessidades sociais, mas também às suas próprias motivações pessoais.

12

“Programas de motivação” dos mais variados tipos foram uma estratégia muito utilizada pelas empresas. Os resultados não eram bons, por uma razão muito simples: motivação não pode ser imposta de fora para dentro. A empresa pode mobilizar os seus funcionários para o trabalho voluntário. Pode oferecer uma série de estímulos, mas apenas isso.

A motivação só ocorrerá se houver, em primeiro lugar e acima de tudo, compromisso e coerência. Uma empresa que proponha um programa de voluntariado sem compromisso e coerência não terá muito sucesso.

Mas... compromisso e coerência com o quê?

É esse o ponto: **ÉTICA**



13

Mas que valores são esses?

Ética é sempre **COMPROMISSO** e **RESPONSABILIDADE** com os valores que elegemos e consagramos como matéria e essência da nossa vida em comum.

Lembre-se: *ethos* é o cimento que mantém unidos os tijolos com os quais edificamos nossa “morada” – a sociedade na qual queremos viver.

O mundo empresarial não é realidade estanque, destacada da vida em sociedade. Nele se veem refletidos os mesmos valores que se encontram disseminados em todas as esferas da vida humana.

Em passado não muito distante, o estereótipo do grande empresário era um sujeito sem escrúpulos, com muita argúcia, esperteza, faro, capaz de passar por cima de tudo e de todos para chegar onde queria. Hoje, essa “imagem” com certeza será um problema.

Por quê? O que mudou?

O trabalho voluntário pode ser um excelente programa de treinamento, pois as habilidades assimiladas e os talentos desenvolvidos dentro de suas ações serão também incorporados e utilizados pelos funcionários nas suas atividades profissionais.

Entre os valores que dão significado ao trabalho voluntário, destaca-se: a igualdade, o respeito à dignidade da pessoa humana, a justiça social, a solidariedade e a responsabilidade.

14

3 - PROGRAMA DE VOLUNTARIADO EMPRESARIAL E A NOVA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

As duas faces de uma moeda – O assistencialismo foi, durante muito tempo, o eixo estruturador do trabalho voluntário não só no Brasil como em outros países periféricos.



A partir da década de 1990, no entanto, um novo padrão de voluntariado começou a tomar espaço: não basta apenas dar assistência aos desvalidos; o conceito-chave agora é promover a cidadania.

Muita ênfase passa a ser dada à educação e à capacitação profissional.

Nada poderia ser mais desejável que um Programa de Voluntariado Empresarial – PVE – que ajudasse na qualificação profissional dos funcionários, não é mesmo?

15

O mercado de trabalho globalizado exige maior nível de escolaridade e qualificação profissional. Por outro lado, ouvimos, com frequência, que o emprego – a segurança no emprego – está sendo substituída pela empregabilidade. Trabalhar em determinadas empresas, no passado, era garantia de bom emprego, de vínculo empregatício que poderia durar até a aposentadoria. Hoje, o que começa

interessar ao empregado é trabalhar em empresas que ofereçam condições de aumentar a sua empregabilidade.

De que forma dar-se-á a inserção do trabalhador em novas formas organizacionais e em novo modo de produção que tem por escopo o dinamismo da tecnologia, a crescente globalização e a internacionalização da produção?

16

A educação profissional baseada apenas na capacitação para a execução de um determinado conjunto de tarefas não faz mais sentido no contexto de um mercado de trabalho globalizado. Com o desenvolvimento da chamada “sociedade do conhecimento”, baseada em tecnologias complexas, e com a crescente internacionalização das relações econômicas, a nova educação profissional impõe que, além do domínio operacional, o trabalhador compreenda globalmente o processo produtivo.



A globalização está transformando a **natureza do trabalho**. Autonomia, criatividade e capacidade de processar informações complexas são habilidades que crescem em importância.

É necessário – para a constituição das novas habilidades e competências que hoje são requeridas por um mercado de trabalho em permanente mutação – que a educação profissional incorpore, em sua organização pedagógica, os novos princípios que estão reestruturando e redefinindo a organização do trabalho e da produção.

A formação profissional, até meados da década de 1970, concentrava-se no treinamento do trabalhador para a execução de tarefas simples, rotineiras e previamente delimitadas. Estas tarefas enquadravam-se no padrão da produção em série. Havia uma rigorosa separação entre o planejamento e a execução. Ao grosso da classe trabalhadora, cabia apenas a execução de tarefas, portanto, as altas competências que capacitavam a tomada de decisões em níveis de maior complexidade eram relegadas a uma restrita minoria.

RESUMO

Voluntariado Empresarial é um conjunto de ações realizadas pelas empresas para incentivar e apoiar o envolvimento de seus empregados, familiares, ex-empregados e parceiros em atividades orientadas para as ações sociais com as quais a empresa está comprometida.

O trabalho voluntário expandiu-se no mundo como parte do processo de globalização. Chegou ao Brasil por meio das multinacionais norte-americanas, mas nos Estados Unidos é prática culturalmente enraizada.

Dentro do mundo empresarial, o voluntariado congrega um conjunto de ações com o objetivo de incentivar o envolvimento dos empregados e seus familiares, colaboradores e parceiros em atividades socialmente comprometidas.

O apoio ao voluntariado dentro da empresa deve surgir como uma consequência do compromisso social assumido por ela. Sob tal perspectiva, o estímulo às ações voluntárias é um poderoso meio de conduzir o público interno a incorporar o conceito de responsabilidade social. Deve-se ter em mente que não existe responsabilidade social sem a participação do público interno. Funcionários não identificados com esta política podem descaracterizar um programa de ação social.

Em segundo lugar, o trabalho voluntário pode ser um excelente veículo para a Educação Corporativa. Sua prática influencia favoravelmente a cultura da empresa, melhora o clima organizacional e fortalece a imagem e a reputação da empresa, trazendo-lhe ganhos proporcionalmente maiores que os próprios recursos investidos.

A implementação de um programa de trabalho voluntário na empresa traz algumas vantagens preciosas para a Cultura empresarial e para a Educação corporativa, o que repercute intensamente na política de gestão dos Recursos Humanos.

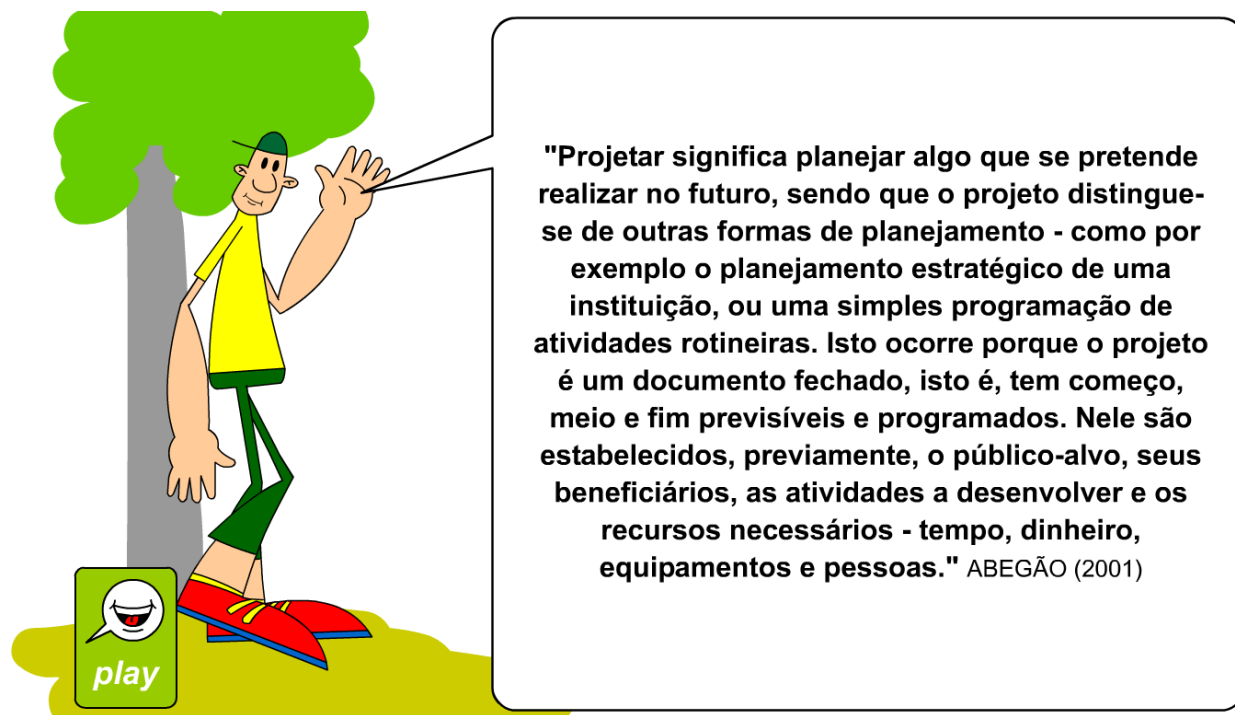
O trabalho voluntário cria situações para que os talentos e potencialidades não conhecidos pela empresa possam emergir. Além disso, a participação no trabalho voluntário envolve a satisfação pessoal dos funcionários nele engajados, o que redundará na melhoria do clima e do ambiente de trabalho, além de fortalecer a identidade organizacional.

UNIDADE 4 – INDICADORES DA RESPONSABILIDADE SOCIAL

MÓDULO 3 – A EMPRESA E OS PROJETOS SOCIAIS

01

1 - PROJETO – A FERRAMENTA DE AÇÃO



Não há outra palavra que represente – de forma tão completa – a atuação do Terceiro Setor quanto esta: PROJETO.

Os projetos são uma importante ferramenta de ação e vêm, nos últimos anos, tornando-se uma das mais importantes formas alternativas de implementação das políticas sociais.

As mudanças ocorridas com a redemocratização do País afetaram aspectos fundamentais da intervenção do Estado na sociedade, ao mesmo tempo em que a Sociedade Civil, por seu turno, vem assumindo seu papel como protagonista de ações sociais. A partir dessas mudanças, configura-se novo quadro de relações entre o Estado e a Sociedade Civil.

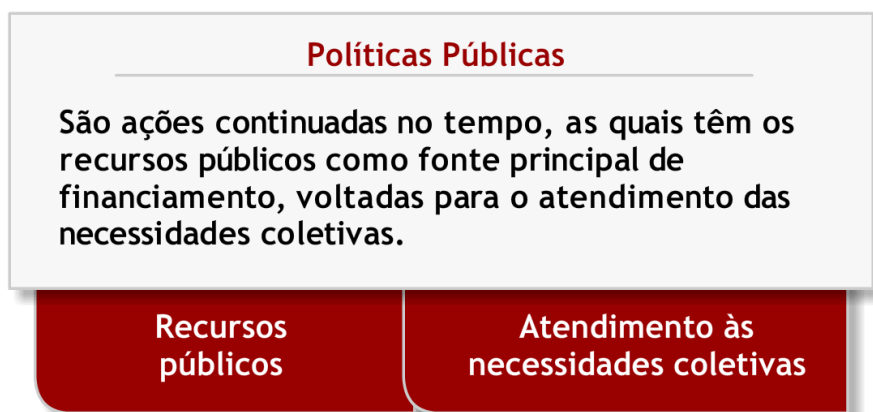
Podemos definir projeto como “conjunto estruturado de atividades, organizado formalmente dentro de prazo determinado, com o propósito de obter algum resultado ou atingir algum objetivo”. No entanto, o projeto não é uma realidade estanque, ele é parte de um processo complexo, envolvendo várias etapas e elementos. Projeto é um empreendimento que tem seus objetivos definidos em virtude de um problema a ser solucionado ou um interesse a ser satisfeito.

02

Hoje, vemos emergir novas formas de organizações no seio da sociedade civil, todas propondo atuação objetiva nas questões sociais, e participação mais ativa na elaboração de políticas públicas. O desafio dessas organizações é conseguir melhor articulação entre si e com o Estado, no desenvolvimento de agendas de ação conjunta.

Dentro desse cenário, é possível entender por que os projetos sociais vêm se tornando ferramenta de ação social capaz de provocar mudanças na esfera estatal e na sociedade civil, no que concerne à implementação das políticas sociais.

O que são “Políticas públicas”?



Um dos maiores desafios das políticas públicas é conseguir implementar uma relação participativa e articulada entre os setores sociais envolvidos nas instâncias de gestão compartilhada.

Com frequência, ouve-se falar no modelo de gestão participativa, no qual se pretende que a sociedade civil participe do processo de tomada de decisões, no seu planejamento, execução, monitoramento e avaliação.

03

2 - DIAGNÓSTICO

O primeiro passo para a elaboração de um projeto é diagnosticar uma determinada realidade social, identificando os contextos sociais, históricos e culturais que a envolvem, compreendendo as relações entre as instituições, grupos e comunidades e, finalmente, planejar uma intervenção, considerando os limites e as oportunidades para a transformação social.

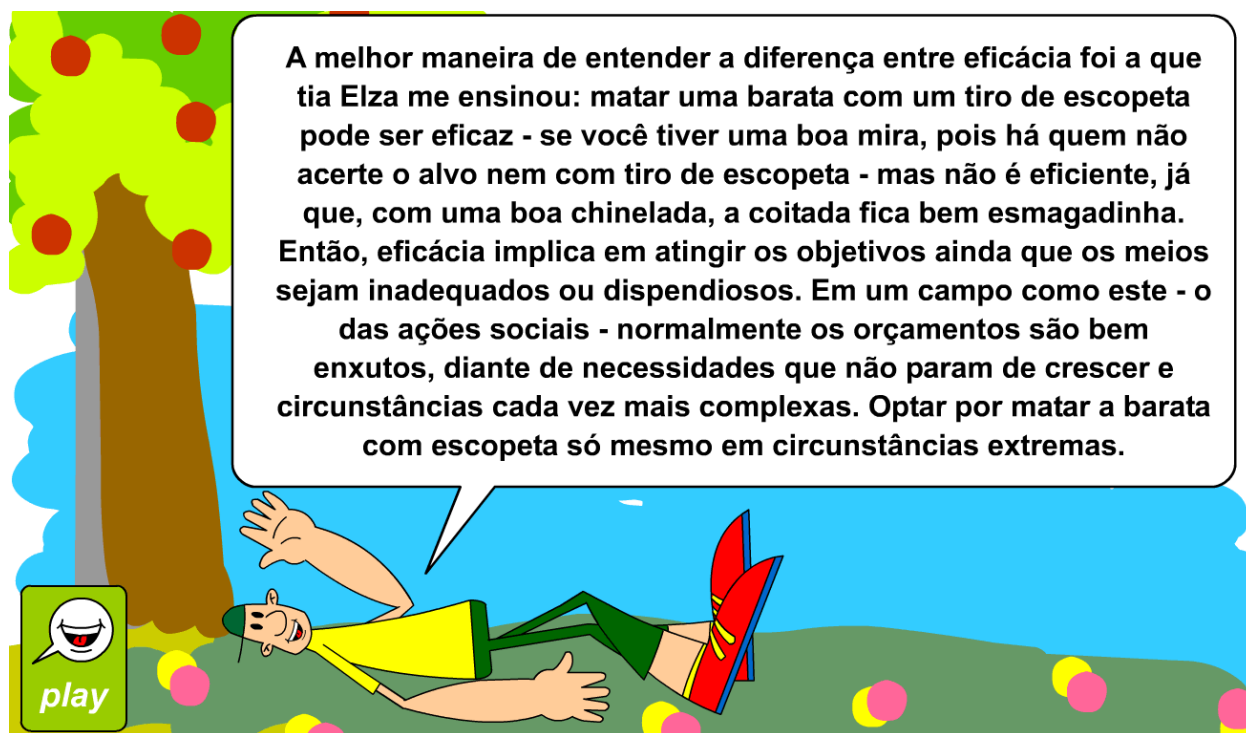


04

Em uma época de crises e incertezas como a que vivemos, é imperioso que a gestão dos projetos sociais seja feita com o máximo de eficácia, eficiência e efetividade. Além disso, a lógica do Terceiro Setor impõe-se para a empresa dentro do modelo inclusivo do “e” e não do modelo excludente do “ou”:

- a lógica que se pretende superar: “ou o lucro ou o bem comum”;
- a lógica que se pretende implantar: “o lucro e o bem comum”.

Resta-nos, portanto, a pergunta: como?



Como criar programa de ação social, adequado e compatível com a atividade empresarial e que, ao mesmo tempo, atenda às necessidades e demandas da sociedade e agregue valor aos produtos e serviços oferecidos pela empresa?

Compatibilizar os interesses privados com o bem comum é o desafio que se impõe.

Começemos tentando definir este termo por demais vago e impreciso: “bem comum”.

Eficácia – observa se as ações do projeto permitiram alcançar os resultados previstos.

Eficiência – diz respeito à utilização adequada dos recursos em relação às atividades e aos resultados atingidos.

Efetividade – examina em que medida os resultados do projeto, em termos de benefícios ou mudanças gerados, estão incorporados de modo permanente à realidade da população atingida. Por exemplo, se um grupo mantém no tempo novos comportamentos e atitudes, ou se a assessoria a um grupo permitiu que ele se mantenha por iniciativa e motivação própria.

05

O que é isso? Se saíssemos às ruas perguntando aos “cidadãos comuns” o que é o tal do “bem comum”, certamente nos surpreenderíamos com a diversidade de opiniões que nos seriam dadas. Mais surpresos ficaríamos se consultássemos doutos especialistas os quais, possivelmente, não conseguiriam chegar a um consenso que não aquele baseado no senso comum. Vamos listar alguns como exemplo:

saúde	reforma agrária
alimentação	liberdades civis
saneamento	liberdade de expressão
habitação	liberdade de ir e vir
educação	liberdade de associação
ambiente sadio e	direitos sociais
ecologicamente equilibrado	direitos políticos
segurança	respeito aos direitos humanos
emprego	respeito aos direitos e
crescimento econômico	garantias fundamentais
justa distribuição de renda	

06

Vimos que a grande promessa da democracia foi nos dar o “máximo de liberdade com o mínimo de desigualdade” e que a democracia, no Ocidente, acreditou ser o modo de produção capitalista o meio adequado para atingir tais fins.

Não cabe, aqui, discutir regimes políticos ou doutrinas econômicas, e sim pensar como dar efetividade a estas grandes “bandeiras”.

Veja exemplo: o que é um ambiente sadio e ecologicamente equilibrado?

Bem, é certo que ninguém apontaria Cubatão como exemplo. Porém, se o “definitivamente não sadio e não equilibrado” é facilmente identificável e definível, ainda assim, a pergunta não foi respondida.

É possível definir o belo dizendo que “belo é o que não é feio”, e definir o bem dizendo que “é aquilo que não é mal”?

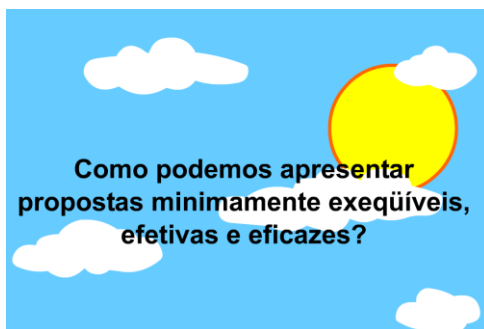


Há alguns anos, o eucalipto era apresentado como solução quase miraculosa para o reflorestamento. Foi uma verdadeira febre. Algum tempo depois, muitos lençóis freáticos começaram a secar, pois as raízes profundas do eucalipto – árvore hidrófila – começavam a alcançá-los. Como podemos perceber, entre a utopia de uma sociedade ambientalmente sadia, com coleta seletiva, reciclagem do lixo, sistemas de filtragem dos gases tóxicos das chaminés etc., e a realidade que vivemos e que precisa ser melhorada, a distância é grande.

07

E então? Que fazer?

É necessário transformar as grandes bandeiras içadas pela democracia em ações efetivas e eficazes, em programas e projetos capazes de solucionar problemas, realizar expectativas, concretizar sonhos e suprir necessidades que, em muitos casos, são mais do que prementes... Bem, mas isso é outra história. Uma história bem mais complicada.



A maior deficiência dos programas e projetos sociais, apontada pelos avaliadores, diz respeito à definição do problema a ser enfrentado e que será alvo da intervenção proposta pelo projeto. Ou seja: a identificação, caracterização e delimitação do problema a ser solucionado ou da necessidade a ser satisfeita.

08

3 - TÉCNICAS PARA A IDENTIFICAÇÃO E SOLUÇÃO DE PROBLEMAS



“Existem várias metodologias voltadas para a obtenção de diagnósticos da situação presente e planejamento de intervenções de forma participativa, ou seja, procurando integrar os conhecimentos e experiências de vários indivíduos e grupos”. No entanto, o uso de uma dessas metodologias não garante uma decisão realmente coletiva.

Tal fato demanda que os grupos envolvidos consigam: desenvolver um conhecimento comum sobre a situação e que integre não só os saberes dos especialistas, mas também os das pessoas comuns; organizar-se para formular estratégias e tomar decisões em conjunto; lidar de forma produtiva com as relações de poder preexistentes e com as que se estabelecem ao longo do curso de atividades. Todo o processo requer, portanto, um esforço contínuo de busca e manutenção de consensos.

09

Se a identificação, caracterização e delimitação do problema não forem feitos de maneira adequada, consequentemente, a elaboração do projeto ficará, de pronto, comprometida.

Na verdade, a problematização condiciona toda a solução possível. Há uma máxima que diz: quando não conseguimos encontrar a solução do problema devemos reformulá-lo em outras bases.

Precisamos, em primeiro lugar, tomar consciência dos parâmetros, dos paradigmas que usamos para reconhecer e classificar as situações-problema; em segundo lugar, é preciso estar atentos aos critérios utilizados para discerni-los e qualificá-los, bem como aos padrões de medição que usamos para dimensioná-los.

Quantidade indeterminada que entra na equação de uma curva ou de uma superfície, e que permite, por sua variação, todas as variedades de curvas ou de superfícies dessa família. Valor ou comprimento variável, mas proporcional em relação a outros correlativos.

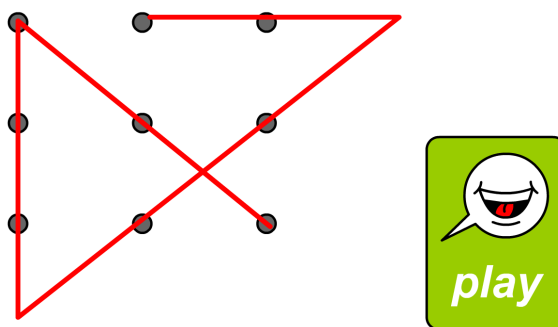
Para Barker, paradigma é um conjunto de regras e regulamentos (escritas ou não) que faz duas coisas: a) estabelece ou define limites; b) diz como devemos comportar dentro desses limites para sermos bem-sucedidos. Uma mudança de paradigma é uma mudança de pressupostos básicos do campo de conhecimento, uma mudança nas 'regras do jogo', um novo conjunto de regras. Paradigmas diferentes diferem significativamente em seus pressupostos básicos.

O que serve de norma para julgamento; princípio que permite discernir.

10

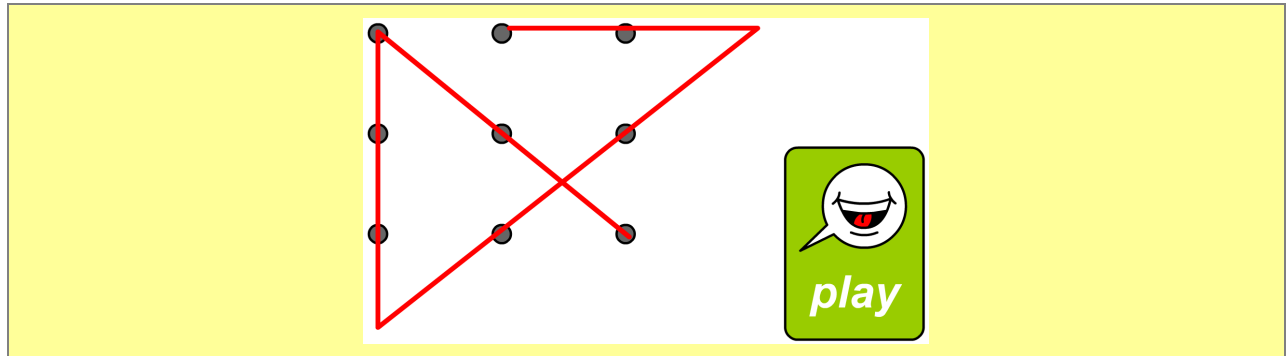
Tente solucionar o problema abaixo:

Sem tirar o lápis do papel, desenhe quatro linhas retas que atravessem todos os nove pontos.



Como isso é possível? Mudando os parâmetros de raciocínio. Buscando soluções diferentes das usuais.

Solução



11

4 - PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO



O planejamento de um projeto visando a solução de problema, ou satisfação de carência social, será eficaz apenas à medida que partir de uma percepção acurada da realidade.

A caracterização e a delimitação do problema a ser resolvido ou da necessidade a ser satisfeita exigem prévia coleta de dados e informações, descritos em termos quantitativos e qualitativos:

Delimitação do Problema



Coleta de dados e informações organizados e descritos quantitativa e qualitativamente.

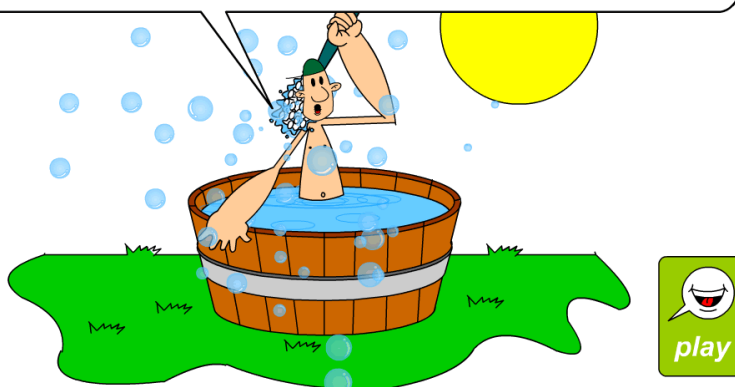


É necessário, para isso, o uso de indicadores.

12

O que são e para que servem os indicadores?

Indicadores são parâmetros qualitativos e/ ou quantitativos utilizados para especificar em que medida os objetivos de um projeto foram alcançados. Eles expressam certos aspectos da realidade de maneira que possamos mensurá-los. Os Indicadores identificam variáveis que mostram as transformações e/ ou alterações nas situações ou estados que compõem a realidade sobre a qual o projeto se propõe atuar.



A realidade com a qual lidamos nos projetos sociais é bastante complexa, pois nela encontram-se envolvidos inúmeros atores e fatores modelando suas relações e processos.

O propósito dos projetos sociais é justamente produzir mudanças dentro desta realidade complexa, nos pontos diagnosticados como problemáticos.

As atividades propostas pelo projeto visam produzir resultados efetivos para a solução dos problemas e o atendimento das necessidades identificadas.

13

Os indicadores nos possibilitam montar, com maior grau de definição, o “cenário” onde será desenvolvido o projeto e os “atores”.

A avaliação dos resultados e impactos de um projeto social é um processo quase tão complexo quanto a realidade sobre a qual atua.

Um projeto é, acima de tudo, uma proposta estruturada sobre possibilidades de intervenção, para solucionar problemas e atender demandas. É difícil ter certezas absolutas sobre o resultado das intervenções, pois a realidade da vida social é complexa e dinâmica.

Todo projeto social implica, por outro lado, algum tipo de investimento; é preciso, portanto, que existam meios de verificação que possibilitem avaliar as mudanças que se consegue produzir.

“Atores são sujeitos ou objetos da realidade considerada e, portanto, apresentam interesses distintos e às vezes concorrentes”. ABEGÃO, Luís Henrique, “Elaboração de projetos sociais: o planejamento para solucionar problemas”, in *Construindo cidadania em comunidades de baixa renda: da ideia à ação*. Rio de Janeiro: Oficina Social, Centro de Tecnologia, Trabalho e Cidadania, 2001, p. 51.

Avaliar é atribuir valor. Isto só pode ser feito por meio do estabelecimento prévio de alguns parâmetros que permitam a comparação do objeto sujeito à avaliação.

A avaliação constitui um aspecto de relevante importância, tanto na fase de elaboração quanto no desenvolvimento e conclusão do projeto.

Todo projeto inicia-se com uma avaliação prévia dos resultados esperados. Estas análises prévias possibilitam, também, mensurar a viabilidade do projeto.

Ao longo do desenvolvimento do projeto, em cada uma de suas etapas, a avaliação está sempre presente. O processo de monitoração visa, justamente, avaliar a eficiência na sua execução.

Por fim, após a conclusão do projeto, é necessário avaliar o alcance final dos objetivos previstos.

14

RESUMO

Os projetos são importante ferramenta de ação e vêm, nos últimos anos, tornando-se uma das mais importantes formas alternativas de implementação das políticas sociais.

Vemos emergir, atualmente, novas formas de organizações no seio da sociedade civil, buscando uma atuação mais direta nas questões sociais e também uma participação cada vez mais ativa na elaboração

de políticas públicas. O desafio destas organizações é conseguir uma melhor articulação entre si e com o Estado no desenvolvimento de agendas de ação conjunta.

Neste cenário, podemos entender por que os projetos sociais vêm se tornando uma ferramenta de ação social capaz de provocar mudanças na esfera estatal e na sociedade civil, no que concerne à implementação das políticas sociais.

O primeiro passo para a elaboração de um projeto é diagnosticar uma determinada realidade social, identificando os contextos sociais, históricos e culturais que a envolvem, compreendendo as relações entre as instituições, grupos e comunidades, e, finalmente, planejar uma intervenção, considerando os limites e as oportunidades para a transformação social.

O desafio que se impõe é compatibilizar os interesses privados com o bem comum. Deve-se tentar, primeiramente, definir este termo por demais vago e impreciso: “bem comum”. Se perguntarmos aos “cidadãos comuns” o que é o tal do “bem comum”, certamente nos surpreenderemos com a diversidade de opiniões dadas. Mais surpresos ainda ficaríamos se consultarmos especialistas, os quais, possivelmente, também não conseguiriam chegar a um consenso que não aquele baseado no senso comum. A maior deficiência dos programas e projetos sociais apontada pelos avaliadores diz respeito à definição do problema a ser enfrentado, o qual será alvo da intervenção proposta pelo projeto, ou seja: a identificação, a caracterização e a delimitação do problema a ser solucionado ou da necessidade a ser satisfeita.

O planejamento de um projeto visando a solução de um problema ou a satisfação de uma carência social será eficaz apenas se partir de uma percepção acurada da realidade.

A caracterização e a delimitação do problema a ser resolvido ou da necessidade a ser satisfeita exigem uma prévia coleta de dados e informações, descritos em termos quantitativos e qualitativos. Para isso, é necessário o uso de indicadores.

Indicadores são parâmetros qualitativos e/ou quantitativos, utilizados para especificar em que medida os objetivos de um projeto foram alcançados. Eles expressam certos aspectos da realidade de maneira que possamos mensurá-los.

Os Indicadores identificam variáveis que mostram as transformações e/ou alterações nas situações ou estados que compõem a realidade sobre a qual o projeto se propõe a atuar.

Encontram-se envolvidos inúmeros atores e fatores na realidade com a qual lidamos nos projetos sociais, modelando suas relações e processos, tornando-a bastante complexa.

O propósito dos projetos sociais é justamente produzir mudanças dentro desta realidade complexa, nos pontos diagnosticados como problemáticos.

UNIDADE 4 – INDICADORES DA RESPONSABILIDADE SOCIAL

MÓDULO 4 – ÉTICA E DEONTOLOGIA

01

1 - PRINCÍPIOS

O que é Ética? A palavra Ética – do grego *ethos/etheia* – também pode ser traduzido como “modo de ser”, ou “caráter”. Os romanos traduziram-na para o latim *mos* – plural *mores* –, que significa costume, vocábulo do qual vem a palavra Moral.

Estas palavras referem-se a um tipo de comportamento que não é natural, mas que é adquirido por hábito.

Portanto, os dois termos – Ética e Moral – referem-se a uma realidade humana, construída histórica e socialmente, tendo como fundamento as relações coletivas dos seres humanos, nas sociedades onde nascem e vivem.

Ética	Deontologia
<p>A Ética é a capacidade de criar e escolher uma forma de viver, a qual consiste em fazer possível a vida digna para todos.</p> <p>Por isso a Democracia é uma forma de construir a liberdade e a autonomia de uma sociedade, aceitando a diversidade e a diferença como seu fundamento</p>	<p>A Deontologia, por seu turno, é o tratado dos deveres profissionais. Com esse sentido, dá nome, em Portugal e na Europa, aos códigos profissionais. No Brasil, equivocadamente, são chamados de Códigos de Ética. A expressão não é adequada, pois deontologia é o conjunto de regras dadas a determinada profissão para garantir a sua respeitabilidade e as relações entre os profissionais que a exercem. Até aqui, os conselhos federais limitaram-se a ditar regras de deontologia, especialmente para a formação. Serge Leclair, igualmente, enuncia também "standards" de formação, em torno das quais espera obter um consenso.</p>

O ser humano, como ser moral e ético, apenas se realiza na vida social e comunitária. A vida do homem é sempre compartilhada; disto decorre que, no campo das relações intersubjetivas, surgem os problemas e as indagações morais.

2 - CÓDIGO DE ÉTICA

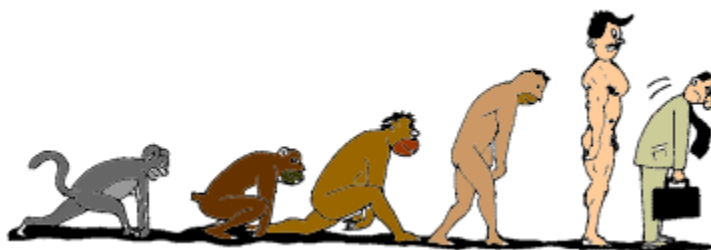
O nosso cotidiano é, frequentemente, assaltado por problemas práticos e concretos, por situações que nos colocam diante de impasses e dilemas morais. Para efetuar escolhas – as quais pautam nossa conduta, nossas ações e nosso comportamento –, para tomar a melhor decisão possível diante de problemas – quase sempre, complexos e intrincados –, é necessário sabermos bem avaliar, permitindo deliberações adequadas e pertinentes.

O que é necessário para que isto ocorra? Como avaliar, julgar, deliberar, escolher e decidir, da melhor maneira possível, diante das circunstâncias que se apresentam, e para todos os envolvidos?

Acima de tudo, e em primeiríssimo lugar, precisamos de critérios.

Somos, sem dúvida, seres relacionais, animais políticos, como nos definiu Aristóteles. Apartados uns dos outros, perdemos nossa humanidade. O homem, como ser relacional, apenas realiza sua existência no encontro com outros homens. As relações são inevitáveis para o homem. Nosso imaginário registra a presença de alguns mitos e lendas sobre crianças criadas na selva por lobos.

Até que ponto podemos sobreviver privados de todo o convívio humano? Qual o limite de nossa resistência? Ainda que isolados numa ilha deserta, levamos ou não, na memória, o registro de tudo o que aprendemos em nossa vida pregressa, todo o aprendizado, as técnicas mais primordiais que a humanidade levou anos, séculos, milênios para descobrir, inventar, desenvolver e aprimorar? Sem este conhecimento, a personagem da lendária ilha poderia ter sobrevivido? As relações são inevitáveis, ainda que os outros vivam apenas em nossa memória, em nossa consciência. A consciência que temos dos outros faz-nos conscientes de nós mesmos.



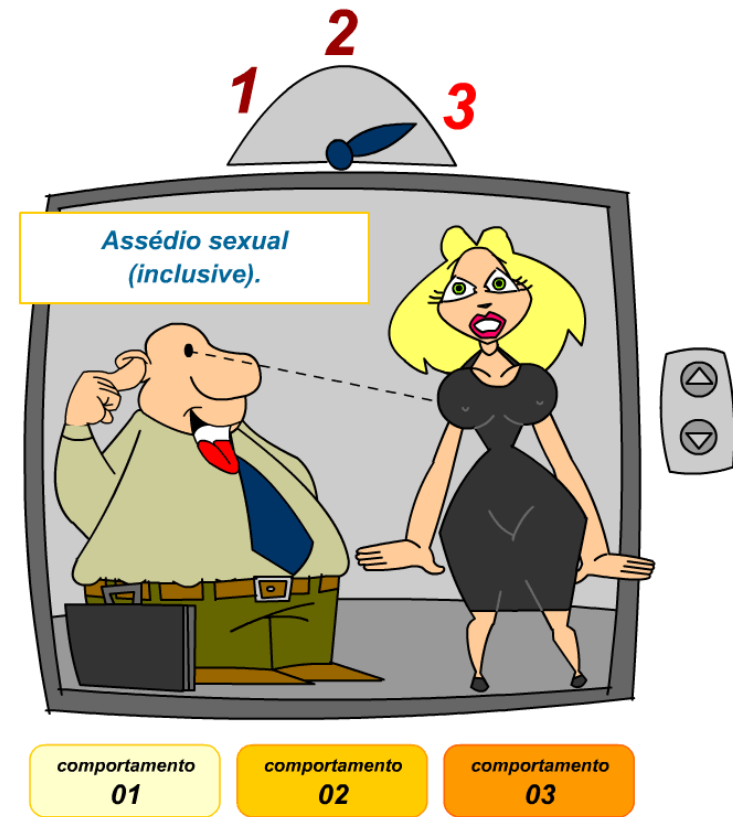
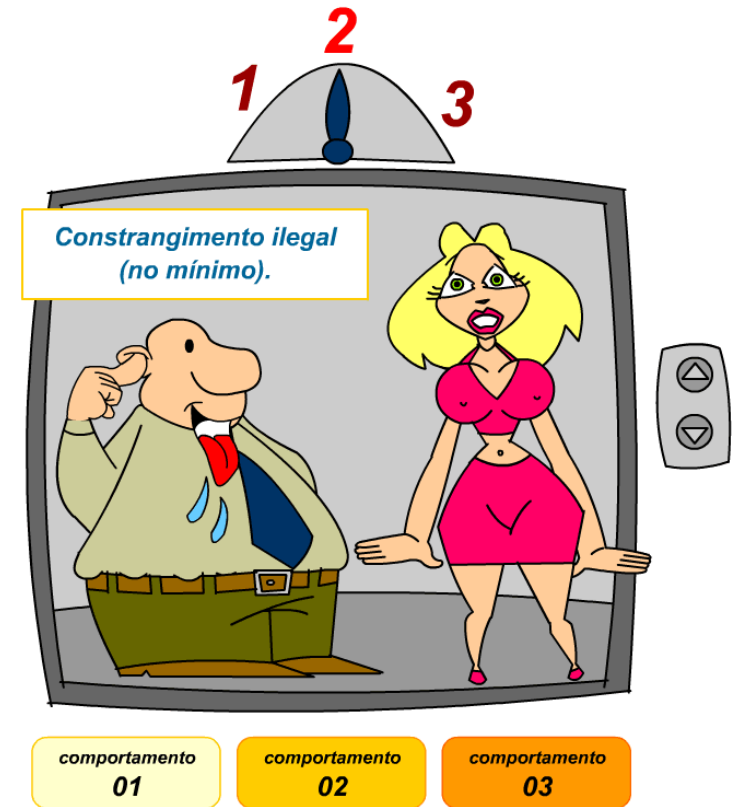
Se as relações são inevitáveis na vida do homem, os vínculos são, em muitos casos, um ato de escolha, em outros, uma imposição muitas vezes plenamente coercitiva.

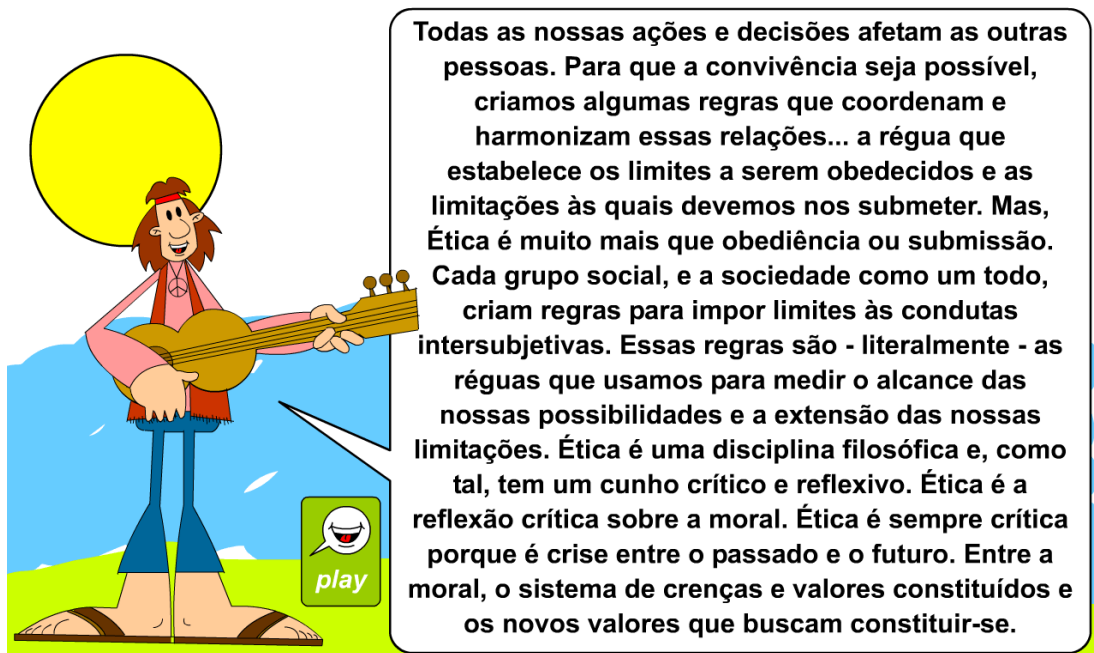
São regras para discernir/decidir o que é verdadeiro ou falso, o que se deve e o que não se deve fazer. Os critérios nos permitem fazer avaliações, julgamentos, juízos de valor entre o que socialmente é considerado bom ou mau, justo ou injusto, certo ou errado, pela moral vigente.

Ao caminhar por uma calçada, você está, automaticamente, se relacionando com todos os outros pedestres. Se alguém vem andando na sua direção, um dos dois deverá desviar-se ou a colisão será inevitável. As regras de boa educação ditam-nos que, em uma calçada estreita, os homens devem ceder a passagem às mulheres, os jovens aos velhos, além de especial atenção às crianças, às gestantes, aos portadores de necessidades especiais etc. Se você correr pela calçada e atropelar uma velhinha e, com isto, ocasionar sua morte, será penalizado: a relação transforma-se em vínculo.

Vivemos dentro de limites, sofremos restrições, obedecemos regras e nos enquadramos em modelos.







A incrível história de Dona Emerenciana, a Sovaquenta



Os especialistas falam sobre um tal ciclo circadiano: o organismo vivo é regulado por um biorritmo, espécie de relógio biológico que, movido pela luminosidade, impõe-nos ciclos de atividade e repouso, dentre outras.

Isto significa que o “normal”, para nós todos, é “dormir e acordar com as galinhas”. Quem de nós se põe a dormir assim que anoitece e acorda – sem o maldito despertador – assim que o sol começa a raiar? Quantos de nós conseguimos fazer refeições com tranquilidade? Quantas vezes precisamos pular o almoço por falta de tempo? Quantas vezes “tapeamos” o estômago com café e um biscoito? Quantas vezes tivemos que comer um salgadinho ou sanduíche em pé, encostados em um balcão, ou, o que é pior, andando pela rua já atrasados para algum compromisso importante?

04

“A incrível história de Dona Emerenciana, a Sovaquenta”

Houve épocas em que era possível reconhecer a idoneidade moral das mulheres pelas suas...pasmem... pelas suas axilas! No tempo das melindrosas, moçoilas de família e senhoras decentes não depilavam as axilas. As catraias, palomas, quengas é que tinham esse mau hábito. Já no tempo da Tropicália, Baby – então Consuelo –, Gal Costa e Maria Bethânia mantinham suas axilas cabeludas, o que causava espanto: “essas hippies, transviadas, não tomam nem banho”, era o que se dizia. O mesmo sovaço: duas interpretações diferentes. Vamos, então, analisar a incrível história de Dona Emerenciana, a Sovaquenta.

Em meados do século XVIII, D. Emerenciana, uma matrona lusitana recém-chegada da “terrinha”, funda um vilarejo no interior de Goiás. D. Emerenciana tinha os cabelos de sua honorável axila tão longos que chegava a fazer “trancinhas” neles. Em decorrência desta sua característica tão peculiar, acabou por receber a alcunha de “a sovaquenta”. Ainda hoje, quase dois séculos após seu falecimento, mantém-se a tradição: as mulheres do vilarejo, quase todas descendentes de dona Emerenciana, não depilam as axilas, em respeito à memória de sua ancestral mais ilustre. Quando uma dessas jovens, tresloucada e rebelde, resolveu depilar suas axilas e, com todo o despudor, expô-las em público, a comunidade ultrajada, em peso, foi às ruas com cartazes e palavras de ordem, para demonstrar sua indignação e exigir que a jovem delinquente parasse de atentar contra os valores sovacais, digo, culturais do vilarejo.

O que podemos concluir dessa pitoresca história?

É possível avaliar a moralidade de uma mulher pelo estado das suas axilas?

No caso do vilarejo de Dona Emerenciana, é relevante discutir-se sobre o papel das axilas femininas? Por quê?

Se a Ética é uma disciplina filosófica – uma reflexão crítica sobre as crenças, valores, moralidade –, como ela nos coloca diante dos dilemas postos pelas... axilas da Dona Emerenciana?

05

Em nossos supostos dias de descanso, carregamos trabalho para casa e, quase sempre, temos uma série de tarefas domésticas e problemas familiares para resolver. Trabalhamos mais do que o nosso organismo pode aguentar, suportamos muitos dissabores, inconvenientes, pressões, insatisfações, privações... tudo em nome de que? Em nome do “futuro”. Acreditamos que, um dia, poderemos dar um futuro melhor aos nossos filhos, ou poderemos atingir uma posição melhor no trabalho, gerando melhor uma remuneração, melhores condições de trabalho, certas facilidades e comodidades, algumas vantagens... então, vale a pena suportar!

Será? Sacrificamos tanto o presente, em nome de um futuro que – às vezes – não chega.

Por quê?

06

RESUMO

Qual a distinção entre Ética e Moral? Estas palavras referem-se a um tipo de comportamento que não é natural, mas é adquirido por hábito. Os dois termos – Ética e Moral – referem-se a uma realidade humana, construída histórica e socialmente, tendo por fundamento as relações coletivas dos seres humanos nas sociedades onde nascem e vivem.

A Ética é a capacidade de criar e escolher uma forma de viver, que consiste em fazer possível a vida digna para todos. Por isso, a Democracia é uma forma de construir a liberdade e a autonomia de uma sociedade, aceitando como seu fundamento a diversidade e a diferença.

A Deontologia, ou o estudo dos princípios, fundamentos e sistemas de moral, por seu turno, é o tratado dos deveres profissionais. Com esse sentido, dá nome, em Portugal e na Europa, aos códigos profissionais. No Brasil, equivocadamente, são chamados de Códigos de Ética. A expressão não é adequada, porque deontologia é o conjunto de regras dadas a uma profissão, para garantir a sua respeitabilidade e as relações entre os profissionais. Os Conselhos Federais limitam-se, ainda, a ditar regras de deontologia, especialmente para a formação.

O ser humano, como ser moral e ético, apenas se realiza na vida social e comunitária. A vida do Homem é sempre compartilhada; disto decorre que, no campo das relações intersubjetivas, surgem os problemas e as indagações morais.

O nosso cotidiano é, frequentemente, assaltado por problemas práticos e concretos, por situações que nos colocam diante de impasses e dilemas morais. Para efetuar escolhas, as quais pautam nossa conduta, nossas ações e nosso comportamento, para tomar a melhor decisão possível diante de problemas, quase sempre, complexos e intrincados, é necessário que saibamos bem avaliar para que nossas deliberações sejam adequadas e pertinentes. O que é necessário, então, para que isto ocorra? Como avaliar, julgar, deliberar, escolher e decidir da melhor maneira possível, diante das circunstâncias que se apresentam, e para todos os envolvidos?

Acima de tudo, e em primeiríssimo lugar, necessitamos de critérios.

Todas as nossas ações e decisões afetam as outras pessoas. Para que a convivência seja possível, criamos algumas regras que coordenam e harmonizam estas relações. Regra, régua, regulus, rex. A régua que estabelece os limites que devemos obedecer e as limitações às quais devemos nos submeter. Mas Ética é muito mais que obediência ou submissão. Cada grupo social e a sociedade como um todo criam regras para impor limites às condutas intersubjetivas. Essas regras são – literalmente – as réguas que usamos para medir o alcance das nossas possibilidades e a extensão das nossas limitações.

**Ética é uma disciplina filosófica e, como tal, tem um cunho crítico e reflexivo.
Ética é a reflexão crítica sobre a moral.**

Ética é sempre crítica porque é crise entre o passado e o futuro. Entre a moral, o sistema de crenças e valores constituídos e os novos valores que buscam constituir-se.