

ANTÓNIO QUEIRÓZ DE MENEZES

Comunicação no Fórum PME Global 26 MAI 2007

A actual situação de Portugal, as dificuldades que atravessa – a todos os níveis das actividades empresariais e da economia nacional – e a ausência de resposta capaz aos desafios internacionais, são, na minha opinião, em essência, o resultado das inúmeras lacunas existentes na educação e fundamentalmente da deficiente – e por vezes inexistente – formação de quadros intermédios tanto para a indústria como para o comércio do nosso país.

Se em Portugal houve, ou tem havido, alguma preocupação com a educação, ela tem-se manifestado, fundamentalmente, nos ciclos superiores do percurso escolar, no ensino politécnico e universitário, porventura como resultado de uma ideia falaciosa de que os resultados desta escolha, mais fácil, poderiam, por osmose, transmitir aos restantes graus formadores as competências de que a economia necessita.

Mas, como o nosso país, como outros, quando forma ou educa, forma a totalidade da população – empresários, trabalhadores, políticos, académicos – era perfeitamente expectável que em 30 anos se tivesse formado uma geração capaz de dar resposta com mais qualidade às necessidades económicas, sociais, culturais, políticas, do país. Ou seja, se alguém não tem educação ou cultura é porque essa geração não atingiu tais patamares de preparação e conhecimento.

Mas continuamos a ter um desfasamento entre a realidade e as nossas necessidades que é tão grande, tão grande, que não podemos dispor desse contínuo de conhecimentos e competências nas nossas oficinas, nas nossas fábricas, no nosso comércio.

É preciso que o país deixe de se cingir a ensinar o “saber como” e o “saber porquê” e volte a ensinar algum “saber fazer” nos bancos da escola, criando indivíduos aptos para a vida activa mais cedo e os quadros intermédios que nos faltam. Até porque, como disse, H.G. Wells, a história da humanidade é cada vez mais uma corrida entre a educação e a catástrofe. E a educação tem de vencer.

E só vencerá se todos os tipos de saberes forem ensinados, se as competências e o conhecimento prático também forem objectivo prioritário da educação.

Por outro lado, uma grande parte das pessoas consideradas excluídas são-no por razões de não empregabilidade. Esta não empregabilidade resulta de vários fenómenos, desde a obsolescência das competências e conhecimentos à inadequação de cursos superiores às necessidades empresariais e sociais, passando pelo abandono escolar. Tudo isto conduz a que Portugal não tenha os trabalhadores qualificados de que as empresas precisam para serem competitivas e seja abundante em mão-de-obra pouco qualificada ou com qualificações desajustadas às necessidades.

É, portanto, do interesse das empresas que se eleve a qualificação da população portuguesa e tal passa, igualmente, por promover a qualificação de todos quantos, por uma razão ou por outra, se foram afastando e excluindo dos mercados de trabalho. E uma das formas de o conseguir é colaborar com os sectores da economia social e autárquicos na concretização de ofertas de formação que possibilitem aos excluídos tornarem-se empregáveis e às empresas dispor de trabalhadores qualificados.

Duas grandes questões têm atravessado as discussões acerca do posicionamento da empresa na sociedade, principalmente deste os finais do século XX: a questão da ética empresarial e a questão da responsabilidade social da empresa.

A vida em comunidade exige de todos nós deveres de compromisso com o seu bem-estar, atribuindo-nos a responsabilidade de comportamentos que não ponham em causa o bem comum. Ao longo da história nem sempre foi assim, mas há já muito que a teoria social considera os indivíduos como inseridos num todo social em que a solidariedade é a base do crescimento, do bem-estar e da própria igualdade e independência do ser humano.

A evolução da teoria social económica e das organizações trouxe mais recentemente o entendimento de que a empresa está, também, socialmente inserida, faz parte integrante da sociedade e que, portanto, os seus deveres perante esta são os mesmos dos indivíduos. Trata-se da evolução clara e logicado entendimento dado ao conceito de participantes na empresa ("stakeholders") que sempre existiu para designar todos aqueles que têm interesses na empresa. Se foi, primeiro, entendido que a empresa devia defender os direitos dos seus proprietários, depois avançou-se para um entendimento mais lato desta responsabilidade para abranger os trabalhadores, os clientes, os fornecedores, e agora, a comunidade.

Esta progresso no conceito sociológico de empresa levou a que a ética empresarial se alargasse da garantia pelas boas práticas negociais, da integridade negocial e da responsabilidade comercial perante clientes e fornecedores, para a obrigação da manutenção de práticas e valores

socialmente responsáveis para com os trabalhadores, especialmente no que diz respeito ao respeito pela dignidade individual, ao justo pagamento do trabalho e à garantia de condições de trabalho dignas.

Com o acolhimento da ideia de que a empresa é uma entidade sócio-economicamente inserida, a ética empresarial passou a abranger responsabilidades da empresa perante a comunidade.

Do objectivo lucro a responsabilidade social da empresa conduziu à assunção de objectivos claramente menos egoístas e menos centrados na sobrevivência da empresa em si mesma, no sentido de se considerar a empresa como responsável pela criação de riqueza a distribuir pela comunidade, pela preservação do ambiente e pelo bem-estar de toda a comunidade através da contribuição para o correcto funcionamento das restantes instituições sociais e para o seu financiamento, não se devendo esquecer que sem lucro a empresa não poderá assumir estas responsabilidades, dito de outro modo, a empresa tem de ser sustentável.

Efectivamente a empresa é parte integrante e indissociável da sociedade, e a dimensão ética da sua actividade é agora a da assunção da responsabilidade social da empresa, entendida como o assumir dos seus deveres sociais perante todos os seus participantes, proprietários, trabalhadores, relações comerciais e a comunidade.

Neste sentido, é claramente criadora de valor para a empresa a percepção, pelos clientes, das suas preocupações de índole social, nomeadamente em termos ambientais e de combate a fenómenos de exclusão. Trata-se, afinal, de assumir o que tem vindo a ser designado como responsabilidade social da empresa.

Como o é um maior comprometimento das empresas com a própria educação formal. Se são precisos trabalhadores qualificados é essencial que as empresas se aproximem das escolas e que estas não tenham pejo em procurar as empresas para a realização de parcerias que, por um lado, as aproximem da vida prática e, por outro, as auxiliem a combater os fenómenos de exclusão, dando às matérias a ligação á vida real que poderá conquistar o interesse dos alunos. A realização de parcerias, nomeadamente na oferta de estágios e na colaboração das empresas no dia a dia das escolas, é fundamental.

A assunção da responsabilidade social das empresas, o seu empenho na solidariedade, é factor de sustentabilidade e, conseqüentemente, um agente da competitividade e um propiciador da inovação.

Então se as nossas empresas, não são competitivas, se não são inovadoras, se não aproveitam convenientemente as novas tecnologias,

onde estão as fragilidades? No meu ver, precisamente nos dois outros vectores de sucesso: na liderança e nos métodos de gestão.

Liderança no sentido de que deve existir no seio da empresa um elemento agregador de vontades, motivador de atitudes e comportamentos, que se imponha, e imponha as suas ideias, pelo exemplo e não pela autoridade hierárquica. E não é forçoso que esta liderança caiba a uma só pessoa, ao empresário ou ao gestor de topo, ela pode ser o apanágio de um grupo e mesmo de todos os colaboradores da empresa desde que a direcção e o controlo dos processos não se percam. A esta liderança cabe o papel essencial de manter a coesão e de assegurar o comprometimento dos recursos ao dispor da empresa com a sua missão e os seus objectivos.

As visões prevalecentes e antiquadas da empresa e da liderança encaram a empresa e o líder como tendo uma postura reactiva, reagindo aos estímulos e aos acontecimentos exteriores respondendo-lhes. Ora no mundo que hoje vivemos, caracterizado por mudanças vertiginosas a todos os níveis, não é garantia do sucesso da empresa, ao contrário é provavelmente a garantia do seu insucesso, a predominância de atitudes e comportamentos reactivos. A empresa e o líder têm que ser predominantemente proactivos antecipando-se aos acontecimentos.

É hoje, portanto, diferente a visão que temos que ter da empresa e terá de ser diferente o conceito que temos de liderança. Teremos que aprender que ser líder exige que pensemos de forma diferente daquela que estamos habituados a pensar e que actuemos em consequência.

ANTÓNIO QUEIROZ DE MENEZES