

facilitar a elaboração das decisões judiciais de graduação de créditos quando existam créditos privilegiados em concurso; por outro lado, procurar alternativas aos privilégios creditórios tal qual estes são hoje concebidos – enquanto garantias ocultas que preterem, em sede de concurso, muitas das outras causas legais de preferência –, bem como limitar o prejuízo que deriva da possibilidade de estes credores reclamarem os seus créditos em execuções instauradas por outrem em que sejam penhorados bens objecto do privilégio.

Neste contexto, a obra objecto da presente recensão começa por uma introdução histórica à temática dos privilégios creditórios, procedendo-se depois a uma curta análise do regime do Código Civil e, a partir da noção dele constante, discorrendo-se acerca das principais características e modalidades da figura, naquilo a que o autor se permite chamar de teoria geral do privilégio creditório. Ainda na parte relativa à noção, características e espécies de privilégios no ordenamento jurídico português, o autor dedica especial importância à distinção entre privilégios mobiliários e imobiliários e entre privilégios gerais e especiais. Em seguida, opera-se a distinção de figuras que, de uma forma ou de outra, apresentam alguma conexão com os privilégios creditórios, sejam os gerais sejam os especiais. Entra-se, depois, na parte com maior relevância prática desta obra, relativa à influência dos privilégios perante terceiros, seja no que se refere à respectiva oponibilidade a direitos reais de garantia seja a direitos reais de gozo. Depois de analisados os privilégios consagrados no Código Civil e em legislação extravagante, estabelece-se uma graduação entre eles. Isto posto, analisa-se o regime das falências. Por último, sintetizam-se as conclusões que, ao longo da obra objecto da presente recensão, foram sendo expostas pelo autor.

Dúvidas não restam que a obra cujo conteúdo se dispõe como se acaba de sintetizar beneficia de uma escrita de leitura aliciante e contém reflexões interessantes para a compreensão da figura dos privilégios creditórios. Possibilita, quer aos leitores iniciados no tema quer aos que pretendem aprofundar os seus conhecimentos, compreender melhor uma figura de contornos imprecisos mas de tão grande relevância, sendo certo que, por força da posição favorável no concurso com outros créditos, os agraciados com um privilégio creditório serão dos primeiros a obter pagamento, circunstância que, associada ao número crescente de privilégios disseminados por diversos diplomas avulsos, por si só justificaria um melhor conhecimento da figura. É, pois, uma obra do maior relevo, patenteando uma vez mais a necessidade de investigações críticas devidamente preparadas e apresentadas de forma coerente e estruturada.

Raquel Tavares dos Reis

Arménio REGO; José Manuel MOREIRA e Cláudia SARRICO, *Gestão Ética e Responsabilidade Social das Empresas*, S. João do Estoril:

Principia – Publicações Universitárias e Científicas, 2003, 127 p. ISBN 972-8500-99-8.

Uma das características mais frequentes na nossa época prende-se com questões que se colocam às empresas em relação às responsabilidades do como são cumpridos os códigos de conduta por todos os que de uma ou de outra forma participam nas relações empresariais.

É por isso que o tema do livro “*Gestão Ética e Responsabilidade Social das Empresas*”, é um contributo importante, até porque não abundam em português as obras sobre este assunto, especificamente sobre a ética nas empresas, sobretudo estudos realizados junto das empresas e por isso com uma componente prática.

Estamos, portanto, perante um livro de indiscutível interesse não só e exclusivamente dos profissionais ligados à área, mas igualmente para todos os que se interessam por uma ética da gestão, comprometida com a sociedade e por isso com responsabilidades sociais. Deste modo, o livro oferece argumentos importantes sobre a necessidade de se repensar a configuração, aplicação e gestão dos comportamentos nas empresas.

Do ponto de vista da forma, o livro começa por dar um quadro geral, traçado pelo Livro Verde; passando pelo contributo e pelas estratégias das empresas para o desenvolvimento e promoção da responsabilidade social; caracterizando algumas das melhores empresas para se trabalhar; explanando alguns projectos americano, europeu e português e termina com um estudo sobre a responsabilidade social das empresas portuguesas fazendo algumas reflexões acerca da responsabilidade social e dos desafios que se lhes colocam actualmente.

Acrescente-se que, a génese deste livro inspirou-se fundamentalmente num trabalho realizado em Espanha e que resultou de alguns desafios, à reflexão, lançados pelo Livro Verde da Comissão Europeia intitulado *Promover um Quadro Europeu para a Responsabilidade Social das Empresas*, de 18 de Julho de 2001 (p.11). É por isso que os três primeiros capítulos se ocupam essencialmente do Livro Verde e os dois últimos do trabalho prático realizado junto de empresas portuguesas.

É um livro de fácil leitura, muito acessível na linguagem, facilitando a compreensão das matérias através dos resumos dados no início de cada capítulo. Não é um grande livro, no tamanho, mas é um livro interessante, que consta de um prefácio, introdução e cinco capítulos, compostos por dois tópicos cada um. Segue-se ao texto uma bibliografia bastante rica bem como um conjunto de Sítios da *Web*.

No prefácio, feito por D. JOSÉ Policarpo Cardeal-Patriarca, vem valorizada a *tomada de consciência* como inspiradora de valores e processos, donde há uma exigência da ética que coloca sempre no centro a pessoa humana. A empresa apresenta-se com duas dimensões complementares e interdependentes: a de motor do progresso, que produz os bens essenciais ao bem da comunidade, e a de lugar de realização das

pessoas (p.7). Estas duas dimensões resumem fundamentalmente a necessidade de valorizar os recursos humanos, uma vez que quanto mais se sentirem realizados, mais se empenharão nos objectivos da empresa. De facto, a saúde da empresa não assenta apenas na economia, como único factor do progresso e do desenvolvimento, mas também na harmonia lugar onde reside o dinamismo da empresa.

Na introdução, os autores apresentam sucintamente as suas preocupações, realçando os objectivos e a estrutura do livro. Tendo como objectivo primeiro expor os resultados de um estudo realizado junto dos dirigentes de 123 empresas portuguesas sobre gestão ética e responsabilidade social. Em relação à estrutura do livro, além de descrever os pontos principais, apresenta num quadro esquemático os tópicos abordados em cada capítulo, permitindo assim que o leitor possa seguir os conteúdos de modo organizado e sistemático.

No primeiro capítulo, os autores ocupam-se de uma panóplia de elementos, em matéria de responsabilidade social das empresas, tendo em conta o Livro Verde da Comissão Europeia, já citado. A principal nota deste ponto prende-se com o facto de cada vez mais se tornar evidente que as empresas europeias promovem estratégias de responsabilidade social, reagindo muitas vezes a pressões de natureza social, ambiental e económica.

Considerando que a responsabilidade social das empresas para além de contribuir para a melhoria da economia, contribui também para níveis mais elevados de produtividade, competitividade e rentabilidade das empresas. Quer isto dizer que resultam evidentes os factores económicos, sociais e ambientais que se completam e reforçam mutuamente.

Por isso, os autores seguindo o pensamento do Livro Verde, parece poderem depreender que interagem internamente a gestão dos recursos humanos, a saúde e a segurança no trabalho, políticas, certificação, maior participação dos trabalhadores nas decisões, igualdade de oportunidades, e externamente, as comunidades locais, parceiros comerciais, fornecedores e consumidores (p.15).

Por conseguinte, a responsabilidade social das empresas contribui para uma sociedade mais justa, manifestando-se em relação aos trabalhadores, em relação a todas as partes interessadas afectadas pela empresa e que, podem influenciar nos resultados.

Portanto, os interesses das empresas não são apenas dos proprietários das mesmas, mas são também dos trabalhadores, das comunidades locais, dos clientes, dos fornecedores, das autoridades públicas, dos concorrentes e da sociedade em geral. É por isso que são reconhecidas as mudanças no contexto da globalização, dos indivíduos, das instituições, dos danos causados ao ambiente, dos meios de comunicação social, das modernas tecnologias.

Em suma, para estes autores, a reputação da empresa a nível de competitividade e rentabilidade passa pela própria tomada de consciência

de que a sua responsabilidade se reveste não só de lucros, mas também de uma estratégia que integre objectivos sociais e ambientais. E é óbvio que, a responsabilidade social, deve ser considerada como um investimento, não como um encargo, tanto em meios técnicos como em capital humano (p.17-20).

Nesta ordem de ideias é fácil inferir que as preocupações sustentadas se dirigem para a luta contra a exclusão social, melhor qualidade de vida, respeito pelos direitos humanos, meio ambiente mais saudável para os cidadãos. Assim sendo, há que dar mais relevo às dimensões da responsabilidade social dado que, por um lado, esta assume um papel decisivo no desenvolvimento sustentável da sociedade e, por outro, permite um bem-estar mais saudável às pessoas.

No segundo capítulo, os autores deixam bem claro que a responsabilidade social das empresas é “um contributo para o desenvolvimento sustentável”. É feito um resumo da consulta lançada pelo Livro Verde e são delineadas as principais estratégias e acções europeias de promoção da Responsabilidade Social das Empresas. A tese mais defendida baseia-se no facto de que actualmente se percebeu que o sucesso das empresas não pode ser pensado apenas como um valor lucrativo a curto prazo, mas sim de um comportamento consciente, coerente e responsável das mesmas.

Baseando-se nesse pressuposto, os autores afirmam que: “... o sucesso das empresas e os benefícios duradouros para os seus accionistas não se obtêm mediante o acento exclusivo na maximização dos lucros, mas sim através de um comportamento orientado para o desenvolvimento sustentável, consagrado no triângulo gizado pelos objectivos económicos, sociais e ambientais” (p.38-39).

Quer isto dizer, que os princípios de cidadania empresarial – direitos humanos, laborais, protecção do ambiente – são importantes na implementação de práticas de responsabilidade social, com repercussões no desenvolvimento sustentável. Nesta perspectiva, vem sublinhado, de modo significativo, neste capítulo o facto do desenvolvimento sustentável ser em grande parte da responsabilidade das empresas, reconhecendo-se a importância que tem o envolvimento de todos os participantes na dinâmica e gestão responsável das mesmas. Deste modo vem sugerido a necessidade de harmonizar esforços e modelos da parte de todos os interessados em detrimento de uma proliferação de instrumentos que são difíceis de comparar e podem ser fonte de confusão não só para empresas, mas também para consumidores, investidores, ou outros interessados em geral (p.41,42).

O terceiro capítulo é dedicado a uma análise sobre as “melhores empresas para trabalhar – promoção de ambientes de trabalho socialmente responsáveis”. Este conceito surgiu nos Estados Unidos da América. Aqui apontam-se as características que determinam estas empresas e que são: credibilidade, respeito, justiça, orgulho e espírito de camaradagem (p.47).

A União Europeia também seguiu este processo, tendo em vista a selecção das “100 melhores empresas para se trabalhar na Europa”. Os autores fazem ainda uma breve descrição do processo de selecção das “20 melhores empresas em Portugal”. O capítulo termina com o significado da expressão “organizações autênticas”.

É dado um quadro evolutivo das melhores 10 empresas para trabalhar nos EUA entre 1998 e 2003 com resultados que variam nos tipos e no lugar em que se colocam durante estes anos (p.48); as 10 melhores para se trabalhar na Europa em 2002 e 2003, onde se distinguem a Dinamarca, a Suíça a Suécia a França e a Alemanha com uma cada, mas não as mesmas nos dois anos; A Grã-Bretanha com duas no primeiro ano mas nenhuma no segundo; a Holanda e a Finlândia com uma em 2002 e zero em 2003; a Espanha e a Irlanda com uma no último ano, e, por fim, a Itália com uma no primeiro ano em nono lugar – San Raffaele e três no ano 2003, com a Ferrari no primeiro lugar e a Unes no nono lugar (p.50). Lamentavelmente não temos nenhuma portuguesa.

Em relação às melhores empresas para trabalhar em Portugal, aparecem ordenadas na p.54 e constavam do *ranking* relativo a 2001, encontrando-se em primeiro lugar a DHL e em último lugar a Jazztel. Segundo os autores estas 20 empresas foram distinguidas por vários factores sendo os mais importantes os seguintes: “as oportunidades de formação que concedem aos seus colaboradores, a prestação de serviços à comunidade..., a concessão de opções de compra de acções da própria empresa, os benefícios sociais de vária ordem, por exemplo: seguros de vida, apoio na doença, o apoio à inserção de profissionais com necessidades especiais, o acompanhamento dos recém-chegados ou recentemente promovidos, ambiente de confiança entre as pessoas, o espírito cooperativo, a comunicação franca e aberta entre pessoas de diferentes níveis hierárquicos, o comportamento honesto e ético dos gestores, a avaliação dos líderes das equipas pelos seus colaboradores...” p.53. Não vem explicado no texto porque não vem nenhuma destas 20 empresas portuguesas premiadas, como se pode observar na p.57. Será que não foram candidatas?

Finalmente, neste capítulo, faz-se uma análise das organizações autênticas, consideradas as melhores para se trabalhar. A mensagem dos autores sublinha que estas empresas são consideradas autênticas porque “autênticas” e por isso merecedoras de confiança, “vitais para a vida das pessoas”, facultando-lhes um sentido de equilíbrio, realização pessoal, competência, autonomia, iniciativa ... As organizações deste tipo ajudam os seus colaboradores a estabelecerem um equilíbrio entre as suas vidas pessoal e profissional. São um antídoto para o stresse que domina a vida de muitas organizações do mundo de hoje. ... são uma âncora para o bem-estar psicológico ... captam o potencial humano contido nos seus colaboradores. São, porventura, o paradigma da organização de elevado

desempenho do século XXI ... dar significado ao trabalho das pessoas e obter delas elevadas prestações”. p.59,60).

O capítulo quarto, o mais longo do livro, é consagrado à descrição das características da amostra de empresas participantes num estudo através do qual se procura conhecer o estado da Responsabilidade Social das Empresas Portuguesas.

As variáveis analisadas pelos autores são: códigos de conduta, relações com os clientes, fornecedores, concorrentes, empregados, entidades públicas, investidores, accionistas; certificação, normas, papel da União Europeia; razões pelas quais as empresas valorizam a Responsabilidade Social das Empresas (p.61).

O questionário que tinha sido aplicado em Espanha foi depois aplicado com algumas alterações em Portugal, tendo participado no estudo 123 empresas. Os resultados em relação às diversas variáveis encontram-se distribuídos ao longo das páginas 65 a 89. Observando os gráficos parece-nos que alguns dados se revelam de certo modo duvidosos quanto à sua veracidade. Esta constatação pode ser observada quando se analisam as respectivas questões: as que prestigiam as empresas assumem valores considerados, as que se apresentam menos favoráveis, valores muito reduzidos. Quando comparados com os dados espanhóis esta diferença continua a verificar-se. Do nosso ponto de vista, poderá ter existido uma amostra pouco representativa, mas não só, o facto de terem participado apenas dirigentes que à partida não revelarão aquilo que de menos bom há na sua empresa.

No último capítulo designado “Olhares finais: na senda da compreensão da responsabilidade social das empresas em Portugal” os autores fazem uma análise e interpretação dos resultados do capítulo anterior. Procuram apresentar os desafios que se colocam às empresas e permitem-se fazer algumas sugestões aos dirigentes, manifestando a importância que tem a assunção de responsabilidades sociais. Esta assunção ainda vem entendida em oposição por muitos, considerando que “a responsabilidade social das empresas é aumentar os lucros, outros referem mesmo “os perigos” e a “irresponsabilidade nela contida”. Para uns é um “dever” das empresas que cumpre prosseguir por razões éticas/morais. Outros ainda dizem que é uma vantagem competitiva, incrementando níveis de produtividade e rentabilidade das empresas. Ora estes pontos de vista encontram-se em estreita relação (p.98).

O estudo reflecte de algum modo que os dirigentes das empresas portuguesas estão sensibilizados para a matéria, salientando que as suas organizações incorporam nas decisões, nas estratégias e nas acções, critérios que ultrapassam os requisitos económicos (p.103 e ss.).

Para concluir, do nosso ponto de vista, o livro, longe de esgotar a problemática do objecto em análise, bem pelo contrário, outros estudos merecem ser feitos com um aprofundamento mais alargado. Ao lermos os capítulos quarto e quinto não podemos deixar de estar de acordo com os

autores ao referirem no final da obra que a pesquisa é exploratória. Pensamos que haveria necessidade de utilizar uma metodologia talvez mais rigorosa, completada com outras técnicas que se revelassem mais representativas. Obviamente, que esta conclusão não tira o mérito indiscutível do contributo e da importância que o livro tem, na actualidade do seu conteúdo, quanto à gestão ética e às responsabilidades sociais das empresas.

Maria Olívia Dias