

# Responsabilidade social corporativa e seus instrumentos de reporte social, econômico e ambiental

Alcindo Martins Lima<sup>1</sup>

## Resumo

As transformações ocorridas no mundo dos negócios, bem como na configuração geopolítica internacional têm trazido conseqüências severas à sociedade. A partir da década de 80, assiste-se a mudanças de comportamento empresarial no sentido de adaptação a um novo modelo de expansão do capital, exigindo novos paradigmas de gestão. O movimento pela Responsabilidade Social Corporativa insere-se neste processo como uma perspectiva de reação e esperança por um novo ciclo de desenvolvimento caracterizado por uma postura ética, respeito ao meio ambiente e maior justiça social. No presente trabalho, procura-se explicitar a evolução do movimento pela Responsabilidade Social Corporativa bem como apresentar os seus instrumentos de reporte.

**Palavras-chave:** administração, responsabilidade social corporativa, comunicação social econômica e ambiental.

## Abstract

The changes in the business world and in international geopolitical organization have brought severe consequences to the labor world. From the 80's on, we have seen changes in the behavior of companies so that they could adapt themselves to a new model of capital expansion, requiring new management paradigms. The movement towards Corporate Social Responsibilities fits into this process as a perspective of reaction and hope for a new cycle of development characterized by an ethical posture, respect to the environment and greater social justice. In this thesis, we try to address the evolution of the movement for Corporate Social Responsibility as well as to present its instruments of report.

**Keywords:** management, corporate social accountability, social, economics and environmental communication.

## 1 Introdução

O avanço do capitalismo como modelo econômico hegemônico tem exigido da sociedade mundial concessões cada vez maiores, pois o desenvolvimento capitalista pressupõe níveis mais elevados de acumulação a cada ciclo. O desenvolvimento das sociedades organizadas e seus meios de acumulação de capital social não têm demonstrado a mesma eficiência em relação ao capital industrial e financeiro, acarretando como conseqüência um descompasso no equilíbrio das forças que regem o sistema. A clássica preocupação com os aspectos econômicos e financeiros como a obtenção do lucro, a expansão de mercado, a fixação da marca e a distribuição de dividendos já não garantem, necessariamente, uma gestão eficiente e perene. A concorrência interempresarial, bem como as desigualdades oriundas da lógica do sistema capitalista, basicamente centrada no conflito entre capital e trabalho, chegaram a um determinado ponto que

exigem movimentos mais radicais afim de serem atenuadas permitindo ao sistema uma reprodução mais eficiente.

Os movimentos sistematizados mundialmente pela qualidade, pelo meio ambiente, pela saúde e segurança no trabalho e, recentemente pela responsabilidade social demonstram a resposta da sociedade organizada perante esta situação.

Especificamente, o movimento pela Responsabilidade Social busca uma nova dimensão em termos de relações internas e externas das empresas, como postura ética, cumprimento da legislação, transparência em ações, respeito ao meio ambiente e ao consumidor e reinvestimento na sociedade, extrapolando as fronteiras empresariais clássicas e fazendo com que os empresários busquem novos paradigmas em termos de gestão empresarial.

<sup>1</sup> Professor de Organização e Normas da Fundação Escola Técnica Liberato Salzano Vieira da Cunha. Mestrando em Engenharia da Produção – UFSM. E-mail: alcindo@liberato.com.br

## 2 Responsabilidade corporativa

Oliveira (1984) observa que o termo "responsabilidade social" apareceu escrito pela primeira vez em um manifesto subscrito por 120 industriais ingleses. Tal documento definia que

a responsabilidade dos que dirigem a indústria é manter um equilíbrio justo entre os vários interesses dos públicos, dos consumidores, dos funcionários, dos acionistas. Além disso, a maior contribuição possível ao bem-estar da nação como um todo (p. 204).

As primeiras manifestações dessa idéia irão surgir no início do século XX, com os americanos Charles Elliot (1906), Hakley (1907), John Clark (1916) e, em 1923, com o inglês Oliver Sheldon. Oliveira ainda ressalta que apesar de defenderem a inclusão da questão social entre as preocupações das empresa, além do lucro dos acionistas, seus questionamentos não tiveram aceitação e foram postos de lado. O marco inicial para uma visão mais ampla é encontrado no livro de Howard Bowen *Responsibilities of the Businessman*, em 1953 nos Estados Unidos. A reflexão de Bowen surge de uma aprofundada pesquisa sobre "Ética e Vida Econômica Cristã, iniciada em 1949 pelo Conselho Federal das Igrejas de Cristo da América". Assim, flagra-se neste momento uma relação clara entre negócios, religião e fé. Neste estudo, Bowen conceitua responsabilidade social como "as obrigações dos homens de negócios de adotar orientações, tomar decisões e seguir linhas de ação, que sejam compatíveis com os fins e valores de nossa sociedade" (BOWEN, 1957, p. 03). Porém, Tomei (1984), questiona que a definição de Bowen não informa quais são "os fins e valores da sociedade" e nem quais são as "linhas de ação" válidas para tanto. Apela-se, neste momento, para a subjetividade da questão, indicando que, ao não apontar tais requisitos, a afirmação carece de conclusão, dificultando a sua operacionalização.

Apesar de, paulatinamente, o marco conceitual ir avançando e conquistando adeptos, o tema continua passível de questionamentos, como podemos encontrar nas argumentações de Friedman e Leavitt (*apud* CHARNOV e MONTANA 1998), ambos pertencentes à corrente denominada "clássica" ou crítica. Sustenta Friedman que "a empresa está sendo socialmente responsável ao ser lucrativa, já que desta forma ela é capaz de gerar empregos, pagar salários justos, que colaborem para a melhoria da vida de seus funcionários, e pagar seus impostos em dia, contribuindo para o bem-estar público" (*ibidem*, p. 33) (enfoque legalista). Leavitt em Charnov e Montana (1998 p. 34) baseia-se na função institucional, ou seja,

outras instituições existem para cumprir as funções de responsabilidade social corporativa como igrejas, sindicatos, e organizações sem fins lucrativos. Gerentes de grandes corporações não têm competência técnica, tempo ou mandato para tais atividades, que constituem uma tarifa sobre os lucros dos acionistas (LEAVIT, 1998 p.34)

Com o passar do tempo, com o acirramento da competição mundial e com os níveis de desequilíbrio que as economias foram enfrentando, o aumento da participação das empresas tornou-se obrigatório, e o debate intenso. Para Melo Neto e Froés (2001, p. 82), "a consciência social dos empresários começou a despertar, quando eles próprios perceberam que os problemas sociais atrapalhavam o desenvolvimento dos seus negócios (baixo poder aquisitivo da população, sistema educacional deficiente, violência, etc.)". O movimento das duas últimas décadas certamente poderá ser, no futuro, reconhecido como o despertar da consciência social do empresariado mundial.

Oliveira (1984) observa que o termo responsabilidade social apresenta ainda hoje múltiplos entendimentos,

para uns, é tomada como uma responsabilidade legal ou obrigação social; para outros, é o comportamento socialmente responsável em que se observa a ética, e para outros ainda, não passa de contribuições de caridade que a empresa deve fazer. Há também os que admitem que a responsabilidade social é, exclusivamente, a responsabilidade de pagar bem aos empregados e dar-lhes bom tratamento. Logicamente, responsabilidade social das empresas é tudo isto, muito embora não seja somente estes itens isoladamente (OLIVEIRA, 1984, p. 14).

Para o Instituto Ethos (2001) – referência no Brasil no que diz respeito à responsabilidade social corporativa – a empresa socialmente responsável vai além da obrigação de respeitar as leis, pagar impostos e observar as condições adequadas de segurança e saúde para os trabalhadores. No livro Verde da Comunidade Européia (2001), encontra-se outro conceito convergente: "ser socialmente responsável não se restringe ao cumprimento de todas as obrigações legais – implica ir mais além através de um maior investimento em capital humano, no ambiente e nas relações com outras partes interessadas e comunidades locais".

A partir destes conceitos, segundo Melo Neto e Froes (2001) assiste-se atualmente ao surgimento de uma racionalidade social, sendo considerada um processo dinâmico a ser conduzido com vigilância permanente, de forma inovadora e dotado de mecanismos renovadores e de sustentabilidade. A operacionalização (gestão) desta racionalidade deve ser realizada a partir do reconhecimento de duas dimensões: dimensão interna que corresponde às atividades relativas ao público interno como treinamento, qualidade de vida no trabalho, clima organizacional, saúde e segurança dos funcionários; dimensão externa que corresponde ao desenvolvimento de atividades sociais que beneficiem a sociedade, como voluntariado, investimento social privado, recursos em atividades de preservação do meio ambiente e apoio a projetos de organizações não governamentais.

Este artigo apresenta um modo como as empresas podem prestar contas às partes interessadas das ações

realizadas para atingir estas duas dimensões. Os instrumentos aqui apresentados indicam o espectro de atingimento destas ações através da gestão de responsabilidade social corporativa. Esta forma de gestão assume um caráter dramático neste século, dada a precariedade que atingiram as relações entre as empresas, os consumidores, o meio ambiente e a sociedade como um todo.

### 3 Modelos de reporte de desempenho social, econômico e ambiental

Em 1999, através do Núcleo de Estudos e Pesquisas de Ações Públicas não-Estatais (NEAP), coordenado por Ana Maria Peliano, o Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas (IPEA) iniciou uma pesquisa intitulada Pesquisa Ação Social das Empresas, disponível em [www.ipea.gov.br/asocial](http://www.ipea.gov.br/asocial). A pesquisa foi realizada, em 1999, no Sudeste, em 2000, no Nordeste e Sul, e, em 2001, no Centro-Oeste e Norte, tendo como base informações referentes ao ano anterior ao da realização do levantamento. Em cada uma das regiões, foram pesquisadas cerca de 1,8 mil empresas. Dentre as constatações, a que chama a atenção é o dado de que poucas são as empresas que realizam avaliação de suas ações, denotando claramente um caráter assistencialista e não profissional, isto é, um caráter de doação e dependência. Outro resultado que chama a atenção é o fato de as empresas pesquisadas, 91% no SE, 86% no NE e 93% no Sul declararem não divulgar suas ações sociais.

Outra pesquisa que corrobora estas constatações foi realizada pela Fundação Semear em agosto de 2001. A pesquisa Responsabilidade Social no Vale do Sinos realizada em 20 municípios do Vale do Rio do Sinos (maior pólo calçadista feminino do país), conclui no quesito "área de atuação" que "os dados do estudo revelam uma falta de foco nas ações sociais das empresas estudadas, decorrentes da visão assistencialista que prevalece nos investimentos realizados na região (p. 23). No quesito "motivo do investimento em ações sociais", é perguntado se a empresa pretende realizar ou realiza balanço social, o resultado apontou somente 7,9%.

No relatório das Comissões das Comunidades Europeias (2001), também denominado Livro Verde da Comunidade Europeia, encontramos a seguinte passagem no item 67: "são escassas as empresas que avançam muitos pormenores sobre suas políticas e seu desempenho em termos de gestão de recursos humanos e em relação às questões de emprego, à formação do pessoal e à responsabilidade da administração". Tal aspecto já havia sido observado no item 66: "para que sejam úteis os relatórios importa chegar a um consenso global quanto ao tipo de informação a fornecer, ao formato do relatório, bem como à fiabilidade do processo de avaliação e auditoria". Dado o exposto, apresentam-se os instrumentos de reporte que a iniciativa privada pode utilizar para aperfeiçoar o seu sistema de gestão de responsabilidade social, saindo de uma visão assistencialista para uma visão estratégica. Inicia-se pelo balanço social e evoluindo para sistemas mais complexos como

o modelo de Hopkins, o AA 1000, o *GRI* e a norma SA 8000.

#### 3.1 Balanço social

As primeiras formações deste instrumento, segundo nos relata Duarte e Dias (1985), iniciam-se na França, através das Sociétés Cooperatives Ouvrières de Production (1968). Assim, a França, através da Lei nº 77.760 de julho de 1977, é o primeiro país a tornar obrigatório que as empresas demonstrem periodicamente o que realizavam em termos de promoção social, no que se refere à mão de obra e às condições de trabalho. A partir de então, tanto na Europa quanto nos Estados Unidos, repercutem idéias de elaboração de instrumentos de avaliação empresarial na área social. Nos Estados Unidos, na década de 70, modelos de balanço social, auditoria social e contabilidade social tiveram amplo desenvolvimento. Conforme o IBASE – Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas ([www.ibase.org.br](http://www.ibase.org.br)), na América Latina, também na década de 70, a idéia de elaboração do balanço social, começa a ocorrer principalmente no Brasil e Chile que foram os pioneiros.

No Brasil, segundo Kroetz (2000) a experiência iniciou-se no âmbito da ADCE (Associação dos Dirigentes Cristãos de Empresas) e do IDE (Instituto de Desenvolvimento Empresarial), que mais tarde iria denominar-se FIDES (Fundação Instituto de Desenvolvimento Social), sendo também considerada referência, em termos de Responsabilidade Social. A empresa pioneira na publicação de um balanço social foi a Nitrofértil S.A., posteriormente, a Petrobrás, a Usiminas, o Banespa, a Companhia do Vale do Rio Doce, o Bradesco, dentre outros, também publicam, nota-se a predominância clara de empresas de grande porte. O balanço social, diferentemente do balanço contábil que, através de índices demonstra a situação econômico-financeira da empresa, começa a atrair a atenção dos empresários a partir do momento que novas exigências e comportamentos começam a pressionar suas empresas, necessitando, portanto, buscar uma nova forma de demonstração que contemple os aspectos sociais, ou seja, um novo instrumento de gestão de comunicação.

A virada para a realidade social que a empresa sempre vivenciou, mas nunca valorizou, ou sempre relegou a uma instância governamental ou às ONGs, passa a tomar outra dimensão, fazendo com que as empresas dêem aos assuntos sociais a mesma importância que dão aos seus negócios. A consequência da adoção do modelo do balanço social é a apresentação de um negócio transparente, ético e abrangente em termos de público, pois muitos termos do balanço contábil são incompreensíveis aos olhos do leigo. O balanço social une, assim, aspectos econômicos e sociais de uma forma mais clara e acessível. Os protagonistas do cenário empresarial, a partir deste momento não serão mais

aqueles interessados exclusivamente no lado econômico, com seus números distantes, agora, o seu público, denomina-se partes interessadas, isto é, sindicatos, fornecedores, ambientalistas, colaboradores, sociedade em geral, provocando, desta maneira, uma reação em cadeia em outras empresas, no sentido de se adequarem também a este novo paradigma.

Segundo o dicionário da língua portuguesa de Aurélio Buarque de Holanda, a palavra "balanço" vem do itálico antigo *balancio*, atualmente *bilancio* ou *bilancis* (*bi* = dois; *lancis* = pratos de balança). A origem latina da palavra (*bilancis*), nos remete à idéia de equilíbrio entre dois aspectos (ativo e passivo), mas os modelos atuais de balanço social relatam investimentos que as empresas realizaram no campo social e ambiental, apresentando somente um lado da questão, distorcendo a noção de equilíbrio. Os modelos de balanço social apresentam-se como um relatório de prestação de contas para comunicação às partes interessadas, não havendo espaço para o passivo. Como "passivo" entende-se acidentes de trabalho, demissões sem justa causa, rotatividade de pessoal, ações trabalhistas e destruição do meio ambiente.

Como instrumento de avaliação do desempenho social, o balanço social pode ainda servir como ferramenta estratégica, na medida em que o processo for o mais participativo possível, ou seja, em que as partes interessadas, a partir da comunicação social possam avaliar e fiscalizar como a empresa vem administrando suas ações sociais e respondendo às demandas da sociedade. Também observa-se que não são comparativos, não dando assim uma idéia clara sobre a evolução da ação social da empresa; não existe um padrão de balanço social, mas várias propostas de ONGs além dos modelos criados pelas próprias empresas. Assim, mais uma crítica fica evidenciada, o balanço social, apesar de ter de ser, obrigatoriamente, assinado por um profissional habilitado pelos conselhos regionais de contabilidade, são comumente realizados pelos departamentos de recursos humanos e não pela contabilidade. No Brasil, a referência são os balanços estruturados pelo IBASE e pelo Instituto Ethos, que são usados também como referência para premiações em diversos concursos regionais de responsabilidade social. E ainda não existe nenhuma legislação obrigando a elaboração e publicação de balanço social.

### 3.2 Norma AA 1000 (Relatório Social)

A AA 1000 é considerada o primeiro padrão internacional de gerenciamento de responsabilidade social. Empresas, principalmente dos Estados Unidos e Europa já publicam seus relatórios sociais e ambientais, desde a década passada. Pesquisa realizada em 2001 pela CSR Network, empresa inglesa que presta consultoria na área de responsabilidade, indicou que cinquenta por cento das maiores companhias do mundo estão produzindo balanços sociais e ambientais, o que comprova a

importância que este modelo de reporte social vem alcançando no novo milênio.

O padrão AA 1000s (Standard Series), lançado em 2001 (a primeira versão foi lançada em 1999) tinha como objetivo primeiro orientar os executivos, contadores e responsáveis pelo planejamento estratégico das empresas, em relação à elaboração do padrão e ao processo de mediação das empresas com seus *stakeholders* (partes interessadas). Muitas empresas sentiam dificuldades no "como" incluir aspectos éticos, ambientais e sociais e sistematizá-los. As dificuldades eram ter um documento que servisse como paradigma de qualidade de informação e reporte social, bem como usá-lo como meio de comparação, acompanhamento e mensuração para possíveis premiações.

O AA 1000 visa, então, acabar com as metodologias próprias que geravam, muitas vezes mal-entendidos e desconfiança generalizada devido à sua inconsistência, às contradições e à má formatação dos dados apresentados para a sociedade. O ISEA (Institute of Social and Ethical Accountability) de Londres é uma ONG fundada em 1996, responsável pela reunião de diversas experiências de empresas reconhecidas como *benchmarking* na área de reporte ético, social e ambiental e pela formatação da última versão deste padrão.

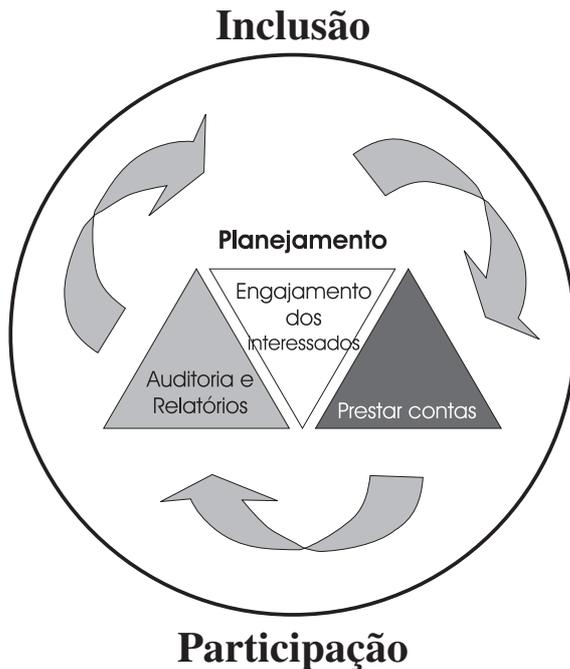
A denominação AA tem origem no termo *accountability* (responsabilidade), usando para sua logotipia os dois "As" que a compõem em destaque, em conjunto com a denominação do órgão certificador, conforme ilustrado na figura abaixo:



Fonte: Institute of Social and Ethical Accountability  
Figura 1 – Logotipo do ISEA

O ISEA atualmente monitora e regulamenta esta norma para que as empresas, tanto privadas ou não lucrativas, possam aferir seu desempenho social, através de um processo de melhoria contínua que envolva a participação de seus colaboradores, clientes, fornecedores, esfera governamental e comunidade em um constante diálogo entre os atores sociais. Ao mapear e envolver seus *stakeholders* deflagra uma troca intensa de informações significativas que traduzem anseios, incluem opiniões e sugestões que poderão ser de extrema valia para a fixação de metas e, da mesma maneira que o balanço social, servir como uma ferramenta estratégica para as empresas do novo milênio. A figura 2, apresenta um esquema representativo do processo de diálogo proposto pelo modelo AA 1000.

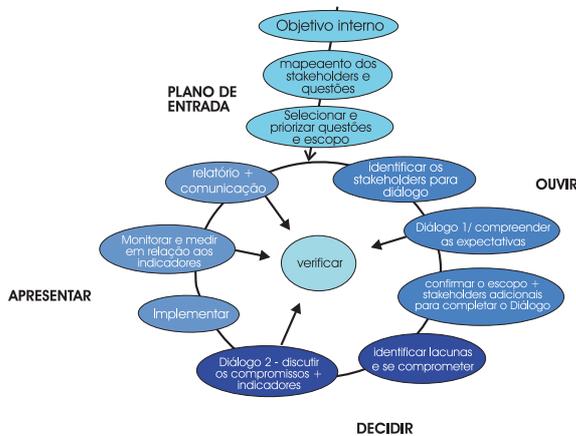
Como exemplo real da aplicação do mapeamento e consecução do processo de diálogo com as suas partes interessadas, conforme figura 2, escolheu-se o modelo estruturado pela empresa Souza Cruz S.A. (figura 3).



Fonte: Institute of Social and Ethical Accountability disponível em [www.accountability21.net](http://www.accountability21.net)

Figura 2 – Esquema representativo do modelo de performance AA 1000

**AA1000 - processos de diálogo com stakeholders**



Fonte: Relatório Social Souza Cruz – 2001

Figura 3 – Mapa de processos de diálogo com stakeholders

Como se pode verificar na figura 3, o AA 1000 é um processo mais complexo que o balanço social, pois pode ser certificado, exigindo investimentos, especialização, verificação constante e montagem de equipe para sua elaboração. Além disso, precisa ter foco nos seus processos, visão clara dos grupos de pressão, definição do grau de importância destes para o seu negócio e um eficiente sistema de meios de comunicação. O reporte nesta modalidade deve ser flexível a ponto de poder aumentar ou diminuir o número dos grupos de pressão, conforme o diálogo for evoluindo. Outro aspecto importante é o da qualidade do sistema de medição que deve dar à alta administração uma visão mais aproximada possível de determinada situação para que se tenha, em

primeiro lugar, credibilidade da informação, em segundo, que esta possa se converter em conhecimento a ser agregado no planejamento estratégico após a implementação efetiva.

O AA 1000 se bem gerenciado pode trazer uma série de benefícios para as empresa, tais como: melhoria da imagem perante as partes interessadas; aumento da confiança e produtividade de seus clientes internos; sistematização de ações pouco percebidas, mas de suma importância para as partes interessadas, que agora passam a contar com um fórum onde são detalhados seus desejos, acompanhadas as ações de melhoria e monitorada a sua satisfação; criação de um círculo virtuoso, que diminui os passivos ambiental, ético e social da comunidade onde a empresa está inserida; maior visibilidade e possibilidade de sucesso empresarial, pois os parâmetros utilizados são fundamentais para a estratégia e tomada de decisão; monitoramento constante a ocorrência de riscos potenciais.

Empresas como a Shell, British Telecom, entre outras, são alguns exemplos de organização em nível internacional que utilizam os requisitos em seus balanços sociais. No Brasil, empresas como Souza Cruz, SESI e CEMIG já utilizam os conceitos e parâmetros do AA 1000 em seus processos. Este padrão, porém, dada a sua complexidade, ainda está restrito a grandes empresas que têm condições de investir em uma estrutura que possa atender a todos os seus requisitos.

**3.3 Indicadores de Hopkins**

Os indicadores de responsabilidade corporativa propostos em 1997 por Michael Hopkins, segundo Queiroz (2001), foram baseados no modelo de Desempenho Social das Empresas (*Corporate Social Performance*) desenvolvido inicialmente por Wartick e Cochran e, posteriormente, adotado como guia por Donna Wood, que consolidou estes estudos. Sua intenção era permitir a visualização das dimensões e relacionamentos de uma empresa socialmente responsável. Queiroz realizou um exaustivo trabalho no sentido de avaliar a aplicabilidade do modelo no Brasil, concluindo que os indicadores propostos podem fazer sentido dentro da realidade brasileira, mas ressaltou as seguintes questões:

- entre os dados necessários, poucos mostraram ser de conhecimento público;
- a maior parte das informações somente pode ser obtida junto às próprias empresas, o que dificultaria a sua utilização em larga escala em um sistema de ranking;
- alto grau de subjetividade na análise de alguns indicadores, o que pode distorcer os resultados da aplicação do modelo.

O modelo de Hopkins define nove elementos divididos em três níveis:

- Nível I – Princípios de Responsabilidade Social
- legitimidade;

- responsabilidade pública;
- arbítrio dos executivos;

Nível II – Processos de capacidade de resposta social

- percepção do ambiente;
- gerenciamento dos *stakeholders*;
- administração de questões;

Nível III – Resultados /ações de responsabilidade social

- efeitos nos *stakeholders* internos (proprietários/acionistas, executivos, funcionários);
- efeitos nos *stakeholders* externos (clientes/consumidores, meio ambiente, comunidade, fornecedores);
- efeitos institucionais externos.

Para cada um destes nove elementos, foram criados indicadores e respectivas medidas, como exemplo, o elemento nº 2 – Princípio de responsabilidade Pública, que tem como indicadores:

- litígios envolvendo violação de leis pela empresa; medida: número e dimensão dos processos;
- penalidades em consequência de atividades ilegais; medida: montante/dimensão da penalidade;
- criação de empregos; medida: número líquido de empregos criados.

A idéia é avaliar tanto empresas privadas como ONGs, criando, da mesma maneira que o *GRI*, o AA 1000, o balanço social e a norma SA 8000 um conjunto de elementos (padrão de auditoria) que permitam, através de comparação de dados, quantificar a performance de responsabilidade social. Este modelo tem sido criticado por não integrar perspectivas econômicas e normativas aos princípios de responsabilidade social, e este aspecto normativo cada vez mais passou a ser incorporado, na década de 90, a outros instrumentos, principalmente os desenvolvidos na área acadêmica.

### 3.4 *Global Reporting Initiative – GRI* (Iniciativa global para apresentação de relatórios)

Criado em 1997, nos Estados Unidos, o *Global Reporting Initiative (GRI)* reúne uma série de 96 indicadores que avaliam o alinhamento das empresas aos conceitos de sustentabilidade. Em torno do *GRI*, convergem ONGs, corporações e universidades do mundo inteiro, no sentido de criar o "estado da arte" em termos de performance social. O *GRI* em 2002 foi adotado pela ONU, que lhe conferiu reconhecimento e *status* de modelo internacional de performance social, transformando-se em uma ONG, com sede em Amsterdã, Holanda.

Para aperfeiçoamento, ajustamento e revisão de seus índices, o *GRI* procurou, dentro de uma filosofia de melhoria contínua, realizar pesquisas junto a 2.000 pessoas e organizações, como o Greenpeace, distribuídas em 75 países.

Segundo afirma o suíço Stephan Schmidheiny (*Exame*, 2003), presidente do Grupo NUEVA e figura

reconhecida no mundo inteiro como um dos maiores incentivadores e promotores do conceito de sustentabilidade no mundo dos negócios. Em entrevista à *Revista Exame* de 11/06/2003, ele afirma: "O *GRI* é o conjunto mais abrangente e confiável já produzido para divulgar informações sobre a gestão sustentável". Seu manual consta de 100 páginas onde são detalhados os 96 indicadores econômicos, éticos, sociais e ambientais. O número de adesões ao *GRI*, não pára de crescer, pois segundo o mesmo artigo, 253 empresas usam o método, entre as quais, AT&T, Basf, British Telecom, Danone, Ford, GM, KLM, Nike, Nokia e Shell, sendo que destas devido ao rigor das verificações, somente seis conseguiram responder aos noventa e seis quesitos, recebendo o selo *In Acordance* (de acordo). No Brasil, a Companhia Paulista de Força e Luz, Petrobrás, MacDonald's e Souza Cruz são exemplos de empresas que adotam o método em seus relatórios.

Neste trabalho já foram referidos outros modelos de reporte a *stakeholders*, como o AA 1000, o modelo do Instituto ETHOS (2001), que é usado como referência pela *Revista Exame* para elaboração do seu "Guia da Boa Cidadania Corporativa", e o modelo do IBASE (1997), mas é Nelmara Arbex, Gerente do Instituto Ethos, fazendo uma comparação entre estes modelos (*Exame*, 2003) que dá uma visão comparativa entre eles, afirmando que "em termos de visibilidade, o modelo do IBASE é uma comunicação com a sociedade, o AA 1000 é um diálogo e o *GRI* uma conferência global", confirmando, assim, a amplitude de conceitos envolvidos neste processo. No quadro a seguir, está demonstrada esta amplitude através dos indicadores que deverão ser dimensionados pelas empresas que queiram tornar públicas as suas ações em nível ambiental, ético, econômico e social, baseadas no modelo *GRI*:

Principais diretrizes	Especificação
Produto	Segurança do produto/riscos Padrões de <i>marketing</i>
Cadeia de fornecedores	Padrões para aquisição de matérias-primas Escolha dos fornecedores
Meio ambiente	Biodiversidade Emissões das fábricas Rejeitos/reciclagens
Mão-de-obra	Diversidade (sexo, idade, raça) Mão-de-obra infantil Remuneração e benefícios Flexibilidade nos acordos trabalhistas Auxílio para trabalhadores transferidos Treinamento e desenvolvimento
Corporativo	Governança Práticas comerciais Direitos humanos Atividades políticas
Comunidade	Envolvimento comunitário Transferência de habilidades Investimento na comunidade Filantropia

Fonte: Relatório Social da Souza Cruz (2001)  
Quadro 1 – Principais Diretrizes do *Global Reporting Initiative*  
Analisando e comparando estes modelos,

verificamos os níveis de dinamismo e complexidade crescentes que apresentam, pois o balanço social, como já foi citado, é uma simples comunicação, o AA 1000 é um diálogo que exige *feedback* constante, revisão de metas, identificação acurada dos *stakeholders* e prestação de contas. O *GRI* como "conferência global", já indica um projeto mais audacioso e minucioso em termos de exigências que poucas empresas no mundo conseguem alcançar. O ideal seria iniciar com o balanço social (modelos *ETHOS* ou *IBASE*), ir evoluindo, conforme as necessidades da instituição, para instrumentos mais complexos como o AA 1000, *GRI* ou Modelo de Hopkins.

### 3.5 Norma SA 8000

Lançada em 1997 pela CEPAA (Council on Economics Priorities Accreditation Agency), atualmente chamada SAI (Social Accountability International), organização não-governamental norte-americana, a Social Accountability 8000 é a primeira certificação de responsabilidade social de empresas com alcance global.

A criação da norma SA8000 (Social Accountability 8000) marcou o 50º aniversário da Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU. O Brasil participou da elaboração da norma através da ABRINQ (Associação Nacional de Fabricantes de Brinquedos) e, atualmente, lidera grupo de trabalho na formatação da ISO 26000 que será a futura norma mundial de responsabilidade social corporativa, elaborada por organismo vinculado à Organização das Nações Unidas (ONU). Também ressaltamos que o Brasil, dada a expansão do tema internamente e a sua participação no *ranking* mundial, foi um dos primeiros países do mundo a ter a sua norma de responsabilidade social corporativa a NBR 16001.

A SAI buscou, com base em normas internacionais sobre direitos humanos (Organização Internacional do Trabalho) e no cumprimento da legislação local dos países signatários, garantir direitos básicos aos trabalhadores envolvidos em processos produtivos por meio do atendimento a nove requisitos:

- trabalho infantil – não se envolver ou apoiar e definir procedimentos para reparação das crianças;
- trabalho forçado – evitar trabalho obtido sob a condição de qualquer tipo de coação.
- saúde e segurança – garantir ambiente de trabalho salubre;
- liberdade de associação e direito à negociação coletiva – respeitar o direito à sindicalização;
- discriminação – evitar o envolvimento ou apoio a qualquer tipo de discriminação na contratação, remuneração, acesso a treinamento, promoção, encerramento de contrato ou aposentadoria;
- práticas disciplinares – proibir a utilização de punições corporais, mentais ou coerção física e abuso verbal;
- horário de trabalho – atender às leis e normas relacionadas à jornada de trabalho;

- remuneração – obedecer às leis, às convenções as quais o país é signatário e aos acordos trabalhistas das categorias, atendendo ao padrão mínimo das indústrias de atendimento às necessidades básicas, além de proporcionar renda extra;
- sistemas de gestão – elaborar um Sistema de Gestão (outros nove requisitos) coerente com a operação, negócio e os valores da empresa.

Atualmente, conforme divulgado no *site* da SAI ([www.sa-intl.org](http://www.sa-intl.org)) até a data de 31/12/2006, estão registradas um total de 1.200 empresas certificadas em 59 países, e com 626.597 trabalhadores atingidos. O quadro 2 apresenta o último *ranking* disponível pela SAI.

Países	Certificações
Itália	503
Índia	190
China	140
Brasil	97
Outros	59

Fonte: Social Accountability International ([www.sa-intl.org](http://www.sa-intl.org))  
 Quadro 2 – Número de certificados emitidos por país – abril/2007

Pode-se verificar a boa penetração desta norma no Brasil que ocupa, atualmente, a quarta posição no *ranking* mundial. A Itália, historicamente, tem aparecido entre os primeiros do *ranking* devido às políticas públicas de algumas regiões italianas que privilegiam empresas certificadas ou em fase de certificação no que concerne ao acesso a financiamentos e obtenção de documentos, incentivando bastante a expansão da norma neste país. A China e a Índia aparecem por serem emergentes. A China, especialmente, por recentemente ter entrado para Organização Mundial do Comércio (OMC). Ambos os países apresentam históricos de atividades de terceirização de serviços, uma tendência mundial, e são pressionadas, da mesma maneira que o Brasil, a darem atenção às questões sociais internas. No Brasil, temos também a liderança historicamente ocupada pelos estados de São Paulo e do Rio Grande do Sul, respectivamente, em primeiro e segundo lugar.

Nas visitas às empresas, em entrevistas com os responsáveis pela gestão destas e na revisão da bibliografia, constata-se que uma série de benefícios podem ser conquistados, tais como: melhoria na imagem da empresa perante a sociedade, pois a certificação comprova a contribuição da empresa como promotora do desenvolvimento social; melhoria do clima organizacional pelo reconhecimento dos clientes internos das melhorias das condições de trabalho implantadas; redução do *turn-over* da empresa, retendo bons profissionais; certificação que se torna fator de atração de mão-de-obra qualificada; diminuição de acidentes de trabalho e absenteísmo.

## 4 Conclusão

Dado o avanço contínuo da Responsabilidade

Social Corporativa e a disseminação de seus conceitos e ferramentas, muitas empresas começam a ser pressionadas pelas movimentações do mercado a enveredar por este caminho, mas muitas vezes carecem de informações a respeito de instrumentos disponíveis que lhes dêem condições de elaborar, de forma eficaz, relatórios sobre procedimentos e performance em matéria de gestão de responsabilidade social.

Ressalta-se, ainda, que todos estes modelos estão em constante aperfeiçoamento, recomendando-se, portanto, às empresas de qualquer porte ou tipo de constituição que, ao decidirem tornar públicas as suas ações dentro do modelo *triple-bottom line* (social, ambiental e econômica), devem realizar uma avaliação ampla para decidir o modelo mais adequado, levando em conta aspectos como o nicho de mercado em que estão inseridas, a influência das partes interessadas (pressão), as metas previstas no seu planejamento estratégico e os custos envolvidos, pois os modelos apresentam níveis de exigência diferenciados.

Pretendeu-se com este texto contribuir para um maior esclarecimento sobre o assunto, considerando que muitas pequenas e médias empresas têm seu início a partir da formação técnica profissional oferecida por escolas de ensino profissional.

#### Referências

- BOWEN, Howard R. **Responsabilidades Sociais do Homem de Negócios**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1957.
- FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.
- FUNDAÇÃO SEMEAR. **Pesquisa sobre Responsabilidade Social no Vale dos Sinos**. Agosto, 2001.
- INSTITUTO ETHOS EMPRESAS E RESPONSABILIDADES SOCIAL. **Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade**. São Paulo, 2001.
- KROETZ, César Eduardo Stevens. **Balanco Social: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2000.
- LIVRO VERDE. Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas. Bruxelas, 18/07/2001. **Comissão das Comunidades Europeias**. <http://www.europart.eu.int> Acesso em 15 de set. de 2003.
- MELO NETO, Francisco Paulo de; FROES, César. **Gestão da Responsabilidade Social Corporativa: O Caso Brasileiro**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.
- MONTANA, Patrick J.; Charnov, Bruce H. **Administração**. São Paulo: Saraiva, 1998.p.
- OLIVEIRA, José Arimatés de. Responsabilidade social em pequenas e médias empresas. **Revista de Administração de Empresas**. 1984.
- QUEIROZ, Adele. **Responsabilidade social das empresas: dois estudos de casos sobre a aplicação de indicadores**, 2001; Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas). Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, 2001.
- REVISTA EXAME. **Guia da boa cidadania corporativa**, 2001. São Paulo. n. 754, nov. 2001.
- TOMEI, Patrícia A. Responsabilidade social de empresas: análise qualitativa da opinião do empresariado nacional. **Revista de Administração de Empresas**. v. 24, n. 4, p 1984. GLOBAL REPORTING INITIATIVE – disponível em <http://www.globalreporting.org> Acesso 10 /03/2002.
- SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL disponível em <http://www.sa-intl.org> Acesso em 02/04/07.
- INSTITUTE OF SOCIAL AND ETHICAL ACCOUNTABILITY. Disponível em <http://www.accountability21.net> Acesso em 22/05/2003.