

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL – UFRGS
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO**

PAULO EDUARDO PAIM VARONI

**RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA: UM OLHAR PARA A
DIMENSÃO INTERNA, EM GRANDES EMPRESAS, À LUZ DOS DIREITOS
HUMANOS FUNDAMENTAIS**

Porto Alegre

2008

PAULO EDUARDO PAIM VARONI

**RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA: UM OLHAR PARA A DIMENSÃO
INTERNA, EM GRANDES EMPRESAS, À LUZ DOS DIREITOS HUMANOS
FUNDAMENTAIS**

Trabalho de Conclusão do Curso a ser apresentado junto à Coordenação do Curso de Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do Título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof. Aida Maria Lovison

PORTO ALEGRE

2008

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) pela possibilidade de uma educação de qualidade, mediante um ensino público e gratuito, comprometido com a pesquisa científica e o desenvolvimento social.

Agradeço a todas as pessoas que colaboraram na realização deste trabalho, especialmente, à minha orientadora, Professora Aida Lovison, pela incansável dedicação e inigualável competência.

LISTA DOS GRÁFICOS

Gráfico 1 Remessa de lucros para o exterior	30
Gráfico 2 Rendimento médio mensal de todos os trabalhos das pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, com rendimento de trabalho - Brasil 1997/2007	33
Gráfico 3 Investimentos sociais internos por empregado(a) – excluindo encargos sociais (em reais)	66
Gráfico 4 Investimentos sociais internos: média anual por funcionário(a) a cada R\$ 1.000,00 investidos	66
Gráfico 5 Empresas que divulgaram o número de mulheres	68
Gráfico 6 Empresas que divulgaram o % de cargos de chefia ocupados por mulheres	68
Gráfico 7 Empresas que divulgaram o número de negros(as)	69
Gráfico 8 Empresas que divulgaram o % de cargos de chefia ocupados por negros(as)	69
Gráfico 9 Empresas que divulgaram o nº de pessoas com deficiências.....	70
Gráfico 10 Empresas que divulgaram o nº de pessoas terceirizadas.....	70
Gráfico 11 Diversidade do corpo funcional por ano (em %)	71
Gráfico 12: ISI a cada R\$ 1000,00 investidos – Bradesco	75
Gráfico 13: ISI a cada R\$ 1000,00 investidos – Brasil Telecom.....	84
Gráfico 14: ISI a cada R\$ 1000,00 investidos – CEEE	91
Gráfico 15: ISI a cada R\$ 1000,00 investidos – Gerdau	99

LISTA DE TABELAS E QUADROS

Tabela 1: Indicadores Sociais Internos – Bradesco	73
Tabela 2: Indicadores do Corpo Funcional – Bradesco	74
Tabela 3: Investimentos Sociais Internos (Bradesco), deduzidos encargos compulsórios.....	75
Tabela 4: Indicadores Sociais Internos – Brasil Telecom	82
Tabela 5: Indicadores do Corpo Funcional – Brasil Telecom	82
Tabela 6: Investimentos Sociais Internos (Brasil Telecom), deduzidos encargos compulsórios	84
Tabela 7: Indicadores Sociais Internos – CEEE	89
Tabela 8: Indicadores do Corpo Funcional – CEEE	89
Tabela 9: Investimentos Sociais Internos (CEEE), deduzidos encargos compulsórios	90
Tabela 10: Indicadores Sociais Internos – Gerdau	97
Tabela 11: Indicadores do Corpo Funcional – Gerdau	97
Tabela 12: Investimentos Sociais Internos (Gerdau), deduzidos encargos compulsórios	98
Quadro 1: Informações relevantes – cidadania empresarial – Bradesco	74
Quadro 2: Informações relevantes – cidadania empresarial – Brasil Telecom	83
Quadro 3: Informações relevantes – cidadania empresarial – CEEE	90
Quadro 4: Informações relevantes – cidadania empresarial – Gerdau	98

LISTA DE SIGLAS

BS – Balanço Social

CF – Constituição Federal

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

FPB – Folha de pagamento bruta

IBASE – Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ISO – *International Organization for Standardization*

ISI – Investimentos Sociais Internos

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PCDs – Pessoas com deficiência

PIB – Produto Interno Bruto

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

RA – Relatório Anual

RL – Receita Líquida

RS – Relatório de Sustentabilidade

RSC – Responsabilidade Social Corporativa

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	O CONCEITO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA: ORIGENS E EVOLUÇÃO	13
2.1	OS DEBATES EM TORNO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA: DESDOBRAMENTOS ATUAIS	15
3	A RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA NO BRASIL	25
3.1	BREVE HISTÓRICO SOBRE A RSC NO BRASIL.....	25
3.2	A RSC NO CONTEXTO SOCIOECONÔMICO BRASILEIRO	26
3.2.1	Números do PNAD/2007- IBGE	32
3.3	ENTIDADES QUE SE DESTACAM EM RELAÇÃO À RSC.....	33
4	A RSC NO AMBIENTE INTERNO DAS ORGANIZAÇÕES	38
4.1	ASPECTOS TEÓRICOS DA RSC NO AMBIENTE INTERNO.....	38
4.2	A RSC INTERNA NO BRASIL: ENTIDADES CENTRAIS E CRITÉRIOS ADOTADOS	45
5	ASPECTOS TEÓRICOS DA ÉTICA, DA MORAL E DA NORMA JURÍDICA ..	49
5.1	CONCEITOS DE ÉTICA E MORAL: ORIGEM E ESPECIFICIDADE.....	49
5.2	RELAÇÕES ENTRE A NORMA MORAL E A NORMA JURÍDICA.....	54
5.2.1	Moral, Política e Direito	54
5.2.2	Direitos Fundamentais e as Relações de Trabalho	55
6	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	58
6.1	MÉTODOS E TÉCNICAS	58
6.2	A ESCOLHA DAS EMPRESAS ANALISADAS.....	61
6.3	A METODOLOGIA DO IBASE E AS CATEGORIAS DE ANÁLISE.....	63
6.3.1	Resultados da Pesquisa do IBASE – Público Interno	65
6.3.1.1	Indicadores Sociais Internos	65
6.3.1.2	Indicadores do Corpo Funcional.....	67
7	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	72
7.1	BANCO BRADESCO	72
7.1.1	Dados e Informações do Balanço Social - Bradesco	73
7.1.2	Conteúdo do Relatório Anual – Bradesco	76
7.1.3	Confronto e análise das informações contidas no RA e no BS	79
7.2	BRASIL TELECOM.....	81
7.2.1	Dados e Informações do Balanço Social – Brasil Telecom	82
7.2.2	Conteúdo do Relatório Anual – Brasil Telecom	85
7.2.3	Confronto das informações contidas no RA e no BS	86
7.3	COMPANHIA ESTADUAL DE ENERGIA ELÉTRICA – CEEE (DISTRIBUIÇÃO – CEEE-D e GERAÇÃO E TRANSMISSÃO – CEEE-GT)	87
7.3.1	Dados e informações do Balanço Social - CEEE	89
7.3.2	Conteúdo do Relatório Anual – CEEE	91
7.3.3	Confronto e análise das informações contidas no RA e no BS	94
7.4	GERDAU.....	96
7.4.1	Dados e informações do Balanço Social - Gerdau	97
7.4.2	Conteúdo do Relatório Anual – Gerdau	99

7.4.3	Confronto e análise das informações contidas no RA e no BS...	100
7.5	LIMITAÇÕES DA ANÁLISE	102
8	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	103
	REFERÊNCIAS	110

1 INTRODUÇÃO

A discussão acerca da Responsabilidade Social Corporativa (RSC) está cada vez mais presente no ambiente empresarial, no meio acadêmico e em diversas instâncias da sociedade civil organizada. Em decorrência, há uma profusão de trabalhos científicos que visam compreender o fenômeno em toda sua amplitude e complexidade, contemplando os diversos aspectos envolvidos nesta temática.

Ademais, com o processo de globalização da economia, houve uma significativa mudança no mercado e sociedade, instaurando uma nova racionalidade que impôs transformações estruturais, ditadas por uma lógica econômica global. Esta nova racionalidade, que se utiliza de tecnologias intensivas em capital, implicou um aumento do desemprego, da exclusão social e da concentração da renda, ocasionando, ainda, uma redução relativa do poder dos Estados frente à crescente importância das grandes corporações privadas.

Neste cenário, ganhou força e maior relevância o debate em torno da responsabilidade dos demais atores da sociedade com os problemas sociais e ambientais agravados pelo processo de globalização. As empresas, devido à importância assumida, situam-se no centro dessa discussão, na medida em que houve um crescimento do poder econômico e social dessas organizações.

Assim, em concomitância ao agravamento das questões sociais e ambientais, observa-se na sociedade uma ascendente conscientização acerca da responsabilidade social das empresas.

A abertura dos mercados, braço estendido da globalização, provocou, ainda, o aprofundamento da concorrência empresarial, uma vez que a competição dá-se, agora, em nível global, exigindo das empresas maior eficiência na condução dos negócios que, em face disso, passaram a incluir em suas estratégias os novos atributos para a obtenção de um diferencial competitivo.

Sob este ponto de vista, a questão da RSC relaciona-se diretamente com a gestão dos negócios da empresa, perpassando as diversas áreas da

organização, inclusive a área de marketing. Todavia, o ambiente de marketing, conforme assinalado por Kotler (2006), não é afetado somente pela concorrência, que representa apenas uma das forças do ambiente. É necessário, afirma o autor, o monitoramento do ambiente de tarefa e, ainda, do ambiente geral, formado por seis componentes: ambiente demográfico, econômico, natural, tecnológico, político-legal e sociocultural. O debate da RSC, inserido em um processo de globalização da economia, acirramento da concorrência empresarial e maiores exigências da sociedade, atinge diretamente todas as variáveis do ambiente geral elencadas por Kotler, requerendo das empresas uma nova postura diante do dinâmico mercado global.

Conforme referido por Ashley (2005, p. 18),

é para gerar valor, e se perpetuar por meio dele, que companhias de todo o mundo se reinventam quase diariamente, a fim de se adaptarem a um mercado cada vez mais exigente, global e mutante [...] fazendo com que suas estratégias empresariais recebam uma gama de novos elementos, tais como ecologia, ética e cidadania, que orientarão as atitudes e práticas da empresa perante o mercado.

Portanto, as mudanças decorrentes do processo de globalização afetaram a gestão dos negócios, tanto sob o enfoque do acirramento da concorrência, quanto pelas novas exigências e transformações do mercado, que se inserem no processo de decisão empresarial, em razão de estar sendo requisitado um maior compromisso das empresas com o conjunto da sociedade. Com isso, firmou-se um entendimento hegemônico de que as empresas têm responsabilidades com os diversos públicos afetados direta ou indiretamente por sua atuação, incluindo clientes, acionistas, fornecedores, funcionários, comunidade e meio ambiente.

Dado esse posicionamento, o debate amplia-se, pois abre-se a discussão para a definição de quais seriam as responsabilidades das empresas com os diversos públicos e que fundamentos deveriam balizar estes relacionamentos.

Apesar de haver um grande número de trabalhos referentes ao tema, vários pontos ainda necessitam ser melhor esclarecidos, encontrando-se na literatura variadas justificações para a atuação empresarial socialmente

responsável, bem como diversas abordagens quanto aos objetivos que estão sendo perseguidos por meio destas práticas.

Em termos teóricos, conforme será demonstrado neste estudo, o tema da RSC consolidou-se em três escolas de pensamento (Kreitlon, 2004): a) Escola da ética empresarial: que imputa às empresas uma responsabilidade moral; b) Mercado e Sociedade: que enfatiza a existência de um contrato social de controle da atuação empresarial; e, por fim, c) Escola da Gestão das Questões Sociais: que relaciona a ética das práticas empresarias a uma melhor *performance* econômica.

O presente trabalho constitui-se em um estudo teórico de caráter exploratório acerca da evolução do conceito da RSC, com o intuito de analisar a efetividade da RSC, tendo como pano de fundo a realidade socioeconômica brasileira.

A RSC, em linhas gerais, pode ser segmentada em dois grandes grupos: responsabilidade social interna e responsabilidade social externa. A RSC interna está relacionada às práticas da empresa com seu público interno e às condições e relações de trabalho. Nesse sentido, a presente pesquisa tem por objetivo demarcar o alcance da efetividade das ações e/ou Programas de Responsabilidade Social Corporativa, tendo como fundamentos a dimensão interna das organizações, segundo critérios metodológicos propostos pelo Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (IBASE).

Para tanto, apresenta-se nos capítulos 2, 3, 4 e 5, o referencial teórico do trabalho, que orienta e dá suporte a análise empírica realizada no capítulo 7, que vem complementar o presente estudo. Respectivamente, no capítulo, 2 é apresentada a origem e evolução do conceito de RSC, e os debates atuais em torno da questão. Após, o tema da RSC é contextualizado na realidade socioeconômica brasileira, marcada por graves problemas sociais e profunda concentração da renda. No capítulo 4, discute-se a RSC no âmbito interno das organizações, apresentando-se aspectos teóricos e práticos, concluindo, no capítulo 5, onde são abordadas questões relativas à moral e à ética, bem como a relação destes conceitos com as normas e princípios jurídicos concernentes ao Estado Democrático Social de Direito.

Os procedimentos metodológicos utilizados neste trabalho são descritos no capítulo 6, onde são apresentados, ainda, os resultados parciais da

pesquisa do IBASE, quanto à RSC no Brasil, relativamente ao público interno. A pesquisa do IBASE serve como padrão referencial à análise empírica posterior, além de serem considerados na avaliação os fundamentos teóricos e posicionamentos desenvolvidos no presente estudo.

No capítulo 7, são analisadas as práticas da RSC com o público interno de quatro organizações, a partir da análise do Balanço Social e Relatório Anual das quatro empresas, respectivamente, Banco Bradesco, Brasil Telecom, CEEE e Gerdau.

A perspectiva adotada para análise tem por fundamento a premissa de que a empresa, como organização social, tem responsabilidades com a sociedade da qual ela é parte, estabelecendo-se uma relação de mútua interferência, acarretando às empresas responsabilidades sociais compatíveis com os impactos causados nessa sociedade. Tais responsabilidades, no tocante às relações de trabalho, são entendidas a partir de uma concepção de respeito aos direitos humanos e de valorização do trabalho, fundamentada na dignidade da pessoa humana e nos valores essenciais da ordem jurídica instituída, que adota como modelo de organização social o Estado Democrático de Direito.

Esta concepção de Estado rompe com a visão puramente econômica e privatista da atividade empresarial, elencando, dentre os princípios que orientam a ordem econômica, a função social da propriedade e a redução das desigualdades regionais e sociais.¹

Nesse sentido, as práticas empresariais não são compreendidas, neste estudo, como decisões privadas isoladas ou acima das pressões exercidas pela sociedade. Tampouco elas podem ser dissociadas dos objetivos do Estado, na medida em que as mudanças sociais são fruto de uma articulação de diversos atores, contemplando, no caso brasileiro, as demandas de uma sociedade plural e economicamente desigual.

Quanto aos Direitos Fundamentais do Trabalho, previstos na Constituição Federal de 1988 (CF/88), eles representam a incorporação, ao nosso ordenamento jurídico, dos direitos humanos inalienáveis constantes da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948.

¹ Constituição Federal de 1988, art. 170, incisos III e VII

Nesse ano, em que se comemora os vinte anos da Constituição Federal de 1988 e os sessenta anos da Declaração Universal dos Direitos Humanos, é relançado, a nosso ver, o convite para que juntos repensemos, com base em valores que há muito fundamentam e dão sentido à nossa humanidade, o que está sendo feito no sentido de construirmos uma sociedade mais justa e solidária, no caminho do desenvolvimento econômico e social sustentável.

2 O CONCEITO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA: ORIGENS E EVOLUÇÃO

A discussão acerca da Responsabilidade Social Corporativa (RSC) tem origem na doutrina dominante nos Estados Unidos e na Europa até o século XIX, quando a condução dos negócios se mantinha como prerrogativa exclusiva do Estado. Este concedia alvarás para as corporações de capital aberto, que eram autorizadas a explorarem atividades econômicas nas colônias, em troca de benefícios públicos. (ASHLEY, 2006).

Com a Independência dos Estados Unidos, em 1776, foram aprovadas legislações que permitiam a constituição de empresas privadas, desde que as mesmas atendessem a interesses públicos. Posteriormente, foram liberadas as corporações para fins privados, que, conforme orientação da época, tinham como propósito a geração de lucro para seus acionistas. Esse entendimento embasou a legislação sobre a atividade empresarial até o início do século XX. (ASHLEY, 2006).

No ano de 1919, porém, Henry Ford, sob o pretexto de atingir objetivos sociais, decide não distribuir aos acionistas parte dos dividendos, para investilos na capacidade de produção, aumento de salários e fundos de reserva. Com a oposição dos acionistas, esta discussão foi levada à Suprema Corte de Michigan, que condenou a ação de Ford, justificando que a filantropia e investimentos na imagem corporativa somente poderiam ser realizados quando incrementassem lucros e benefícios aos acionistas. (ASHLEY, 2006). Este é o posicionamento da teoria clássica e liberal da economia, que tem Milton Friedman como principal expoente, para quem a ação empresarial deve estar voltada exclusivamente aos interesses dos acionistas. De acordo com esta corrente de pensamento, a empresa é socialmente responsável quando cumpre sua função precípua de gerar lucros, contribuindo, deste modo, com a sociedade. (MONTANA e CHARNOV, 1998).

Após a Grande Depressão e a Segunda Guerra Mundial, as teorias liberais passam a sofrer várias críticas, iniciando-se um processo de questionamento sobre a responsabilidade das empresas. A partir de então, ocorrem diversas decisões judiciais nos EUA, no sentido de permitir a realização de ações filantrópicas pelas corporações. (ASHLEY, 2006).

A evolução desse debate chega até os dias atuais, incorporando-se à literatura especializada divergentes posicionamentos e interpretações sobre o conceito da responsabilidade social das organizações e sobre a legitimidade das ações empresariais em atuações que vão além dos interesses de lucro da empresa, conforme se depreende das palavras de Oliveira:

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. (OLIVEIRA, 1984, p. 204).

Na opinião de Pena (2004), o conceito de RSC tem origem em uma concepção filantrópica, com foco no sistema socioeconômico, e evolui para a incorporação de valores éticos na prática organizacional.

Bowen (1957, p. 3), já relacionava a RSC “[...] às 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”.

Em 1984, o conceito da RSC evolui para uma concepção que se apresenta como hegemônica até os dias atuais, a qual defende que as responsabilidades de uma empresa relacionam-se com todos os públicos direta ou indiretamente afetados por sua atuação. Trata-se da teoria dos *stakeholders*, formulada por R. E. Freeman², *apud* Kreitlon, (2004), sob o argumento básico de que a responsabilidade das empresas se estende ao conjunto das partes interessadas. Este novo enfoque representa um marco na evolução do conceito, trazendo novos desdobramentos à discussão, na medida em que abre o debate para se definir quais seriam as obrigações das empresas com cada *stakeholder* e que fundamentos deveriam balizar esse relacionamento. Com isso, essa teoria tem servido a diversas abordagens sobre o tema.

² FREEMAN, R. E., *Strategic management: a stakeholder approach*. Boston: Pitman, 1984.

2.1 OS DEBATES EM TORNO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA: DESDOBRAMENTOS ATUAIS

O processo de globalização da economia modificou significativamente os mercados e a sociedade, instaurando uma nova racionalidade econômica, definida em termos globais, onde o Estado – tradicional gestor de políticas macroeconômicas – perde importância relativamente às empresas transnacionais e multinacionais. (NETO e FROES, 2004).

O poder crescente das empresas em uma escala global exigiu a formação de uma sociedade adequada à nova lógica dos negócios, que tinha como base a diminuição do poder autônomo dos Estados, a concentração de capital e uma ideologia capaz de derrubar as amarras desse crescimento, dando suporte legal e cultural às novas leis de mercado. (ASHLEY, 2005).

Em tais condições de competição global, a racionalidade mercantil se sobrepôs à idéia de preservação do bem-estar coletivo, utilizando-se de tecnologias intensivas em capital, gerando desemprego e exclusão social. Além disso, a aplicação contínua dessa lógica debilita a ordem social, rompe com a coesão comunitária e dissipa a idéia de solidariedade social. Os problemas sociais decorrentes tendem a atingir limites intoleráveis, ameaçando as empresas transnacionais, com base nos quais prevêm a possibilidade de uma subversão da ordem e de uma crise social sem precedentes. (NETO e FROES, 2004).

Este cenário de temeridade com relação ao futuro e redução do poder do Estado como agente regulador dos conflitos sociais impõe que se faça uma reflexão ética acerca do novo papel e da responsabilidade dos demais atores da sociedade, dentre os quais estão as grandes empresas, que, devido à crescente importância, situam-se no centro da discussão e como alvo principal de críticas da sociedade, na medida em que se tornaram os mais influentes e poderosos agentes sociais. O poder assumido pelas empresas, portanto, foi acompanhado de uma ascendente conscientização da sociedade no tocante às responsabilidades dessas organizações.

A abertura dos mercados, decorrente do processo de globalização, implicou, ainda, no acirramento da concorrência empresarial, exigindo das empresas maior eficiência nos seus processos internos e na relação

estabelecida com os diversos públicos que afetam direta ou indiretamente os resultados do negócio.

Paralelamente ao agravamento das questões sociais e ambientais, observa-se uma crescente preocupação da sociedade civil com a destruição do meio ambiente e o crescimento da pobreza, ganhando força e importância a discussão acerca da RSC. Este movimento geral da sociedade, de mobilização e consciência de cidadania, refletiu-se internamente na tomada de decisões das empresas, instaurando um novo debate sobre a gestão dos negócios, cujo conteúdo abarca os compromissos da empresa com o conjunto da sociedade.

Conforme observado por Ashley:

É para gerar valor, e se perpetuar por meio dele, que companhias de todo o mundo se reinventam quase diariamente, a fim de se adaptarem a um mercado cada vez mais exigente, global e mutante [...] fazendo com que suas estratégias empresariais recebam uma gama de novos elementos, tais como ecologia, ética e cidadania, que orientarão as atitudes e práticas da empresa perante o mercado. (Ashley, 2005, p. 18).

Com efeito, a partir da década de 1990, o mercado globalizado passou a ser questionado pela premente necessidade de uma nova racionalidade estratégica dos negócios, inclusiva das relações sociais e ambientais, que poderia se constituir em uma opção empresarial pela sustentabilidade e sobrevivência a longo prazo (ASHLEY, 2006). A mudança de enfoque na condução dos negócios, - e, ainda, no discurso empresarial - relaciona-se diretamente com os problemas sociais gerados pela implementação indiscriminada desta nova racionalidade econômica. Observa-se que a sociedade, atualmente, está mais atenta às práticas empresariais, pois há uma compreensão crescente de que, como organização social, as empresas têm responsabilidades com o conjunto da sociedade. Essa consciência materializa-se no mercado em novas exigências e regras de competição, impondo às empresas práticas socialmente responsáveis. De acordo com Kotler:

Vários motivos as levam a praticar um nível mais alto de responsabilidade social corporativa: a ascensão das expectativas dos clientes, a mudança nas expectativas dos funcionários, legislações e pressões por parte do governo, o interesse dos investidores em

critérios sociais e as práticas de aquisição de negócios. (KOTLER (2006, p. 712).

Nascimento (2008, p. 17) registra que o foco da RSC é a promoção da “atuação organizacional ética”,³ demonstrando a necessária presença das empresas na promoção da qualidade de vida da comunidade que o cerca. Segundo o autor, é importante a integração das práticas da RSC ao planejamento estratégico da empresa, uma vez que tais práticas indicam uma tendência dessas organizações em direção à cidadania corporativa. Conforme o autor, para que a gestão socioambiental estratégica ocorra de fato é preciso haver transparência ao longo do processo, devendo os gestores assumir um novo papel social, onde os objetivos organizacionais são adequados a estas novas responsabilidades. Nascimento refere que uma das definições de responsabilidade social das empresas - ou responsabilidade socioambiental - é a constituição de uma relação ética e transparente da organização com sua cadeia de relações em direção ao desenvolvimento sustentável da sociedade e do planeta. Nesse sentido ele afirma que, o *Marketing* voltado para o valor, deve considerar que uma empresa deve obter lucro, mas sem esquecer de criar valor para os clientes, interagindo de forma adequada com os *stakeholders* externos e internos, pois, Nascimento refere (2008, p. 47), “é possível afirmar que clientes potenciais que encontrem dificuldades em escolher entre produtos concorrentes poderão decidir a compra de acordo com a respeitabilidade de cada empresa”.

A discussão das práticas da RSC aponta diversas justificações, sendo de forma recorrente difundida a idéia de que elas aí estão para atender às novas exigências da sociedade e do mercado globalizado.

Michael Porter afirmou, quando de sua participação no Fórum Mundial de Estratégia - realizado nos dias 05 e 06 de agosto/2008, em São Paulo -, que muitas organizações adotam práticas de monitoramento de seus investimentos sociais e publicam relatórios de sustentabilidade, porém, poucas empresas integram as questões sociais e ambientais em suas estratégias, de modo a reforçar a vantagem competitiva para o negócio. Segundo Porter, a história da

³ A expressão foi destacada por se referir aos termos usados pelo autor. Neste trabalho, adota-se outro entendimento, no sentido de que uma atuação ética refere-se a indivíduos, conforme demonstrado adiante.

responsabilidade social empresarial divide-se em três fases: na primeira, as empresas apresentavam uma postura reativa às pressões sociais, atuando em campanhas realizadas por organizações não-governamentais, como defesa do meio ambiente ou contra a discriminação racial. Na segunda fase que, segundo ele, é a que vivemos atualmente, as empresas estão voltadas à filantropia e investimentos sociais privados, preocupando-se, ainda, com sua imagem corporativa. E a terceira fase, que se inicia agora, segundo Porter, é a da responsabilidade social estratégica. "É a responsabilidade social do valor compartilhado, em que se cria valor tanto para a sociedade quanto para os negócios". (PORTER, 2008). Ele diz que as empresas devem identificar onde os impactos de suas ações são substanciais e que ambientes externos afetam, para, a partir daí, agir eficientemente nas poucas áreas em que a empresa pode fazer uma grande diferença. Porter aponta quatro justificativas básicas pelas quais as empresas desenvolvem ações de responsabilidade social: obrigação moral, sustentabilidade, licença para operar e reputação, que estão, em sua opinião, apenas direcionadas a minimizar conflitos, buscando aliviar a tensão entre os negócios e a sociedade, não gerando, porém, valor: nem econômico, nem social. Segundo ele, ainda, esta ineficiência deve-se ao fato de que as ações de RSC têm um caráter reativo às pressões exercidas pela sociedade, sendo pouco focadas, além de serem realizadas em detrimento da criação de uma agenda positiva.

Conforme Porter (2008), incorporar a responsabilidade social à estratégia significa incluir a dimensão social à proposta de valor da empresa. Isso começa pela mudança de mentalidade: "Pensar a economia e a questão social separadamente é um terrível erro. Precisamos de boas condições sociais e ambientais, caso contrário a empresa poderá ter sucesso por um ou dois anos, mas não no longo prazo".⁴ Ele diz, ainda, que existem três pontos fundamentais sobre o papel social das empresas. Primeiro: as empresas não podem resolver todos os problemas sociais, nem arcar com o custo de fazê-lo. Segundo: as empresas precisam abordar sua agenda social de maneira proativa e estratégica. Terceiro: as empresas precisam agir nas questões

⁴ Porter. Palestra realizada no Fórum Mundial de Estratégia de 2008. Disponível em: <http://www.ethos.org.br/DesktopDefault.aspx?TabID=3345&Lang=pt-&Alias=ethos&itemNotID=8933>,. Acesso 08 out. 2008.

sociais em que podem agregar maior valor, devendo estar atentas à cadeia de valor do seu negócio, identificando que aspectos sociais e ambientais sofrem maior impacto de suas atividades.

Em meio a essas discussões, o tema da RSC - tanto sob o aspecto estratégico dos negócios, quanto pelas obrigações sociais imputadas às empresas em virtude da condição de agente social - está inserido no debate de como enfrentar os novos desafios do mundo globalizado e de que maneira as organizações podem contribuir para a solução dos problemas sociais e ambientais agravados pelo processo de globalização econômica. O novo papel que se espera das empresas é sentido na mobilização da sociedade, que clama por uma atuação empresarial pautada pela ética e, em decorrência, preocupada com o desenvolvimento econômico sustentável. Este apelo da sociedade encontra cada vez mais aceitação no meio empresarial, não se constituindo, entretanto, em um posicionamento consensual, haja vista a discussão acerca da legitimidade da atuação social das empresas, levantada pela Escola Clássica da Economia, conforme já referido anteriormente. Contudo, a dicotomia teórica que se apresentava entre a adoção de práticas socialmente responsáveis e uma atuação focada nos interesses imediatos do negócio parece não ter mais tanta relevância, tendo em vista a posição hegemônica e aparentemente convergente de que uma atuação comprometida com os anseios da sociedade pode valorizar a imagem corporativa e agregar valor ao negócio.

As pressões exercidas pela sociedade por uma postura empresarial comprometida com o desenvolvimento social e que venha contribuir para o interesse de toda a coletividade modificaram as regras de inserção e manutenção dos mercados. Atualmente, novos elementos e critérios são considerados no processo de tomada de decisão empresarial, uma vez que as novas exigências da sociedade incorporam-se ao processo decisório das empresas, requerendo uma outra racionalidade na condução dos negócios, sendo necessário, desta forma, equacionar as pressões advindas da sociedade com os objetivos de lucro da organização.

A conformação destes elementos de difícil conciliação encontra amparo no constructo de que a ação socialmente responsável e ética é compensadora

para obtenção dos objetivos econômicos, já que fortalece a imagem positiva da empresa, conferindo-lhe credibilidade e reputação. Nas palavras de Srour:

[...] De fato, não se define mais o valor das empresas apenas e tão-somente pelo peso de seus ativos materiais [...]. A experiência demonstra que um deslize significativo no âmbito moral basta para pôr em risco esse patrimônio, sobretudo de sua parte mais sensível que é a reputação [...]. Cabedal moral, a reputação estabelece uma relação direta com o valor patrimonial da organização. (SROUR, 2005, p. 318-319).

Poderíamos supor, extrapolando tais considerações, que este significativo deslize moral apontado por Srour se apresente como passível de justificação, caso não evidencie riscos ao patrimônio da organização. Sob o suposto enfoque, relacionam-se as práticas da RSC diretamente com o ganho patrimonial advindo da valorização dos ativos intangíveis da corporação, redundando, em suma, no fortalecimento da reputação.

A lógica do modelo capitalista requisita a obtenção de lucro e sua posterior conversão em capital, em um processo de reprodução ampliada e crescente acumulação de capital. (MARX, 1982). Desta forma, torna-se difícil aceitar uma atuação empresarial fundamentada na ética que, por seus requisitos, pode vir a frustrar a realização do próprio mecanismo de funcionamento do modelo. Quando se percebe que as metas de lucro não serão atingidas, as empresas tendem a abandonar o rigor ético, a fim de não comprometer os objetivos primordiais estabelecidos. (PENA, 2004).

Assim, percebe-se que não é tão simples - quanto poderia parecer - harmonizar os interesses entre os diversos públicos de uma organização, uma vez que eles estão, muitas vezes, em posições antagônicas. Na hipótese descrita acima, elaborada por Pena, a atuação ética na condução dos negócios da empresa fica subordinada à respectiva recompensa econômica.

Em que pese a dificuldade em se compreender exatamente qual o significado da RSC na atualidade, e em que medida a ética se constitui em fundamento destas práticas, evidencia-se na literatura um caráter evolutivo do conceito, consolidando-se, mais recentemente, como um conceito multidisciplinar, que relaciona as empresas a todos os seus públicos, tanto no ambiente externo quanto interno (ASHLEY, 2006).

Conforme referido por Kreitlon (2004), o debate da RSC tornou-se, nos dias atuais, onipresente nos meios acadêmicos e nos organismos internacionais, bem como entre os movimentos da sociedade civil. Em suas palavras:

Parece haver-se criado um amplo entendimento no sentido de que, enquanto ator social excepcionalmente poderoso e influente, a empresa deve não apenas autodisciplinar-se, mas colocar-se formalmente a serviço do bem comum, de modo a remediar as falhas de funcionamento do mercado e o atual encolhimento do Estado. (KREITLON, 2004, p.2),

Desse entendimento, resulta uma questão central a ser respondida: como definir o que seja o bem comum? E que valores, princípios e forças sociais seriam, por sua vez, levados em consideração nesta definição? Se o bem comum é compreendido como algo consensual, apaziguam-se os conflitos de interesses embutidos no próprio conceito. Contudo, não é razoável imaginarmos que se chegue a um consenso do que seria o interesse comum. O mais provável é pensarmos que a correlação de forças da sociedade, associada a princípios e valores morais socialmente aceitos, venham forjar o que será considerado como sendo atitudes de interesse da coletividade e, em conseqüência, orientar a conduta social. Possivelmente, o resultado desse movimento social seja materializado na legislação, em novas normas e regras jurídicas, expressas, sobretudo, na forma de princípios jurídicos, tanto internacionais - como é o caso da Declaração Universal de Direitos Humanos -, quanto nacionais, consignados na esfera constitucional.

Retornando à questão, ora em discussão, Kreitlon informa, ainda, o que pode ser considerado dominante nos dias atuais acerca do papel das empresas no campo social:

[...] existe um razoável entendimento, ou “consenso mínimo”, hoje em dia, quanto ao fato de que uma empresa socialmente responsável deve demonstrar três características básicas: a) reconhecer o impacto que causam suas atividades sobre a sociedade na qual está inserida; b) gerenciar os impactos econômicos, sociais e ambientais de suas operações, tanto a nível local como global; c) realizar esses propósitos através do diálogo permanente com suas partes interessadas, às vezes através de parcerias com outros grupos e organizações. (KREITLON, 2004, p.10),

Na opinião de Ashley (2006), por sua vez, está se tornando hegemônico o entendimento de que as empresas devam ter uma atuação, segundo seus próprios termos, ética e moralmente correta com relação a todos os seus públicos, respeitando o meio ambiente e os padrões universais de direitos humanos, contribuindo, dessa forma, para o desenvolvimento econômico e social. Decorrência direta desse posicionamento, surge a necessidade de esclarecer o que se entende por “atuação ética e moralmente correta”. Do ponto de vista conceitual, este tema, por questões de rigor, será retomado no capítulo 5.

No que tange propriamente à RSC, Kreitlon (2004) assinala que, em termos teóricos, ela consolidou-se, na década de 1980, em três escolas de pensamento, cujas abordagens expressam compreensões distintas quanto ao conteúdo acima evocado:

a) **Escola da ética empresarial (*Business Ethics*)**, que apresenta uma abordagem filosófica, normativa, focada em valores e em julgamentos morais. A RSC, segundo esta corrente de pensamento, decorre, então, de sua responsabilidade moral, impingindo, às empresas, uma espécie de consciência e dever moral, atribuindo-lhes, portanto, *status* de agente moral, possuidor de intencionalidade e capacidade de escolha.

b) **Mercado e Sociedade (*Business & Society*)**, que analisa o tema a partir de uma perspectiva sociopolítica, enfatizando a existência de um contrato social de controle da atuação empresarial por parte da sociedade, na medida em que as empresas e sociedade estão intimamente relacionadas, pois são partes de um mesmo sistema.

c) **Escola da Gestão de Questões Sociais (*Social Issues Management*)**, que apresenta uma visão utilitária do termo RSC, instrumentalizando o conceito, relacionando a ética das práticas empresariais a uma melhor *performance* econômica, que poderia ser obtida mediante a valorização dos ativos intangíveis, tais como reputação e imagem corporativa positiva.

Retornando ao que se considera essencial da discussão apresentada por Kreitlon, tem-se que a Escola do Mercado e Sociedade vem enfatizar o caráter social das empresas, que, segundo esta linha de pensamento, devem desempenhar uma função social compatível com os impactos que podem

causar na sociedade. Assim, contrapõe-se à visão da Escola Clássica Liberal, defensora da idéia de que a ação empresarial deve estar voltada exclusivamente aos interesses econômicos da própria empresa ou, mais precisamente, aos interesses dos acionistas. A Escola Clássica da Economia, desta forma, negligencia e inverte a finalidade e razão de existir da empresa como organização social e, ainda, subestima as pressões da sociedade como reguladora da atuação dos seus agentes.

Ora, a finalidade e razão fundamental da existência das empresas é prover a sociedade dos bens e serviços que atendam às necessidades de todos os seus membros. Conforme o IBASE:

[...] a sociedade concede às empresas o direito de acesso e uso privado dos recursos, desde que atendam às finalidades últimas de seu uso. Esse elemento – o direito privado – muitas vezes obscurece e, normalmente, inverte o próprio sentido e a razão de ser das empresas entre nós. (IBASE, 2008, p. 11)

Nesse sentido, não há concessões, de parte do IBASE (2008, p. 12), quanto à RSC: “[...] as empresas não têm escolha em ser ou não ser responsáveis. O que elas podem e devem escolher é o modo de exercer a sua necessária responsabilidade”. Assim, adota-se, neste estudo, o entendimento geral da Escola do Mercado e Sociedade, por se entender correta a avaliação dessa Escola de que a empresa, como ator social poderoso, tem responsabilidades para com a sociedade da qual faz parte, estabelecendo-se relação de mútua interferência entre as organizações e o conjunto da sociedade.

Entende-se, ainda, que as pressões exercidas pela sociedade podem vir a modificar regras de mercado, incitando a definição de novos parâmetros para a atuação empresarial. Afasta-se, com isso, a premissa de que a RSC é movida por valores éticos e morais das empresas, pois, conforme será demonstrado posteriormente, compreende-se que a moral é um atributo dos indivíduos que, por convicção própria, definem, livremente, a maneira de agir que consideram moralmente correta e eticamente justificável. Não obstante a moral incidir sobre a prática do indivíduo, enquanto ser social, histórico e criador, ela não pode ser dissociada de seu caráter histórico e social, estando

sujeita, neste sentido, ao processo de transformação social característico da história da humanidade. (VÁZQUEZ, 2007).

Desde então, o pressuposto básico deste estudo é de que as empresas, como entidades com fins lucrativos, buscam o maior retorno econômico possível, mas têm a sua atuação balizada e fiscalizada pelo conjunto da sociedade.

Adotam-se, ainda, os parâmetros e conceitos de RSC utilizados pelos Institutos IBASE e *Ethos*, em seus aspectos gerais, mas, principalmente, no que tange ao ambiente interno das organizações, de onde são retirados os critérios para análise das realidades organizacionais, ora em destaque. Tais critérios serão definidos e melhor detalhados adiante. Por fim, tem-se como referência e paradigma amplo de análise, os valores e princípios fundamentais do Estado Democrático Social de Direito, concepção assumida, no Brasil, na Constituição Federal de 1988.

3 A RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA NO BRASIL

Nesse capítulo, será examinada a questão da RSC no Brasil, apresentando-se, primeiramente, um breve histórico da responsabilidade social das empresas no país. Após, contextualiza-se o conceito da RSC no cenário socioeconômico brasileiro, demonstrando-se as perspectivas e problemas da realidade nacional para, em última análise, destacar a atuação de entidades que se dedicam ao crescimento e amadurecimento das práticas da RSC no País.

3.1 BREVE HISTÓRICO SOBRE A RSC NO BRASIL

O debate sobre a RSC no Brasil é relativamente recente, tendo-se intensificado somente na década de 1990, com o lançamento da campanha Ação Cidadania contra a Miséria e pela Vida, conhecida como Campanha contra a Fome, criada pelo sociólogo Herbert de Souza, o Betinho. A Campanha tornou-se uma referência nacional e trouxe à tona a discussão do sério problema da fome no Brasil, tendo aproximado e trazido o empresariado para esse diálogo. A questão da responsabilidade social das empresas desenvolve-se a partir desse debate e dessa aproximação, em suma.

No Brasil, os primeiros sinais da preocupação dos empresários com as ações sociais são percebidos na “Carta de Princípios do Dirigente Cristão de Empresas”, publicada em 1965, pela Associação de Dirigentes Cristãos de Empresas (ACDE) do Brasil. O principal objetivo da entidade era promover e disseminar o debate sobre o balanço social, mas, efetivamente, o início da discussão só veio ocorrer no final da década de 1970, em um período da história brasileira que era difícil se falar em transparência e participação social. (IBASE, 2008). Este debate vai encontrar melhores condições de desenvolver-se no final da década de 1980, com disseminação efetivada na década de 1990, quando várias organizações foram criadas para promoção do tema da RSC. É desse movimento que foi amadurecendo a idéia da necessidade da publicação, pelas empresas, de um balanço social anual. A evolução desse debate sofreu diversas influências de organismos nacionais e internacionais, destacando-se a promulgação, em 05 de outubro de 1988, da Constituição

Federal da República Federativa do Brasil, que representava, tal como representa hoje, passados vinte anos, um grande avanço nas questões sociais e ambientais, ao eleger como objetivos fundamentais da República, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, comprometida com a erradicação da pobreza e da marginalização e, ainda, com a redução das desigualdades sociais e regionais.⁵

Este novo quadro político e social resultou em uma maior mobilização da sociedade, abrindo espaço para que, em junho de 1997, nascesse a campanha pela divulgação anual do balanço social das empresas, com a mensagem de que este “seria o primeiro passo para uma empresa tornar-se uma verdadeira empresa cidadã”. (IBASE, 2008).

3.2 A RSC NO CONTEXTO SOCIOECONÔMICO BRASILEIRO

O tema da RSC, quando situado na realidade econômica brasileira, assume ainda maior relevância, tendo em vista a existência, no País, de enormes problemas sociais, tais como: exclusão social, violência urbana, corrupção e uma incipiente democracia.

O Estado brasileiro em sua atuação social não tem obtido resultados significativos na transformação desse quadro precário, sobretudo, em relação à origem dos problemas sociais, que se constitui historicamente como um marca profunda e nociva da nossa sociedade: a concentração da renda. (POCHMANN, 2003). Os desafios da RSC no Brasil, portanto, têm de ser analisados na perspectiva desse cenário marcado por grandes desigualdades.

Sob este ponto de vista, existem, atualmente, no Brasil, duas realidades simultâneas e contraditórias: a do país que se desenvolve, cresce e que ocupa a posição de nona economia do mundo⁶, e a do país que mantém, desde sua origem, os padrões indignos de vida de grande parte de sua população, apresentando-se como uma das maiores concentrações de renda do mundo. Ou seja, ao mesmo tempo em que 10% da população detém 75,6%

⁵ CF/88, art. 3º, I e III

⁶ Fonte: Ministério da Fazenda. Disponível em: <http://www.fazenda.gov.br/portugues/releases/2007/r220307-PIB-IBGE.pdf>. Acesso 25 set. 2008.

da riqueza, a renda de 1% da população mais rica é praticamente igual a renda dos 50% mais pobres. (PLANETA SUSTENTÁVEL, 2008).

Para que melhor seja compreendido o quadro paradoxal brasileiro, é elucidativo inserir, neste debate, a perspectiva das grandes empresas instaladas no país, tomando por base os resultados econômicos obtidos por estas no ano de 2007.

Conforme dados publicados na 35ª edição de Melhores e Maiores da Revista Exame, as 500 maiores empresas do Brasil atingiram em 2007 um faturamento recorde de 970 bilhões de dólares. Esta cifra quer dizer, o lucro obtido pelas 500 grandes empresas no referido ano corresponde a um valor maior do que trinta vezes a verba destinada a toda área social no Brasil, conforme previsto no Orçamento da União de 2008, cujo montante equivale a aproximadamente U\$ 31,97 bilhões⁷, a serem gastos em educação, saúde, esporte, cultura, previdência, assistência, reforma agrária etc. A partir desse dado, embora isolado, já se percebe a diminuída estatura do Estado Brasileiro frente ao poder crescente das grandes corporações. Sob esta ótica, o aumento do faturamento dessas empresas, poderia, por si só, contribuir para a melhoria das condições sociais, na medida em que se eleva o nível de emprego e aumenta o valor arrecadado em impostos. As 500 maiores empresas, conforme dados da mesma publicação, recolheram em 2007 a quantia de U\$ 144,5 bilhões em impostos. Este valor equivale a 28% da arrecadação tributária do país no período.

Para os analistas da citada Revista, vivemos no Brasil uma espécie de segundo “milagre” econômico, porém impulsionado, desta vez, pela iniciativa privada. Em sua página 11, fica claro o otimismo atual do grande empresariado: “[...] o Brasil do presente, representado aqui pelos números e imagens de suas companhias, é mais forte, maduro e poderoso que o Brasil de 1973” (ano da primeira publicação de Melhores e Maiores). No entanto, esse crescimento extraordinário das grandes empresas, em que pese a sua inegável

⁷ Dólar cotado a R\$ 1,955. Fonte: Banco Central. Disponível em: <http://www4.bcb.gov.br/pec/taxas/batch/taxas.asp?id=txdolar&id=txdolar>. Acesso em 30 set. 2008.
Fonte orçamento: Agência Brasil. Disponível em: <HTTP://www.agenciabrasil.gov.br/noticias/2007/08/31/matéria.2007-08-31.7803087056/> Acesso em 11 jun. 2008.

importância econômica para o país, não tem afetado significativamente a estrutura distributiva da renda.

Em sua edição anterior (2007), os editores da publicação Melhores e Maiores comemoravam a proliferação no Brasil de empresas com faturamento superior a 1 bilhão de dólares por ano. Segundo a Revista mencionada, em 1973, na primeira edição, apenas treze Companhias no Brasil podiam considerar-se bilionárias; em 2006, esse número saltou 1.130%, para 160 empresas, e subiu em 2007 para 221 (conforme consta da edição de Melhores e Maiores de 2008). Portanto, de 2006 para 2007 houve um aumento de 61 empresas entre as bilionárias do país, ou seja, um acréscimo de 38,13%. Como o PIB, segundo os dados desta Revista, cresceu 5,4% no mesmo período, esse crescimento do número de empresas bilionárias no país sugere a ocorrência de um processo de concentração da renda.

O fortalecimento do setor privado da economia, afirmar os analistas da Revista Exame, deve-se, sobretudo, à melhoria da competitividade, decorrente, por sua vez, da boa fase da economia brasileira. Houve um incremento da demanda interna aliado a ganhos de eficiência e produtividade das empresas. Salientam, ainda, que o desempenho das maiores empresas supera o crescimento do PIB porque elas estão mais aptas a beneficiarem-se da ampliação do mercado. O principal motor do crescimento econômico brasileiro foi o mercado doméstico que, com a facilitação e ampliação do crédito, teve o consumo aquecido desde os produtos alimentícios até o de bens imóveis. A elevação do emprego e da renda seriam os outros fatores que favoreceram a ampliação da demanda no mercado interno.

No caso da Companhia Vale - maior lucro entre as empresas do país -, segundo dados da referida pesquisa, o ganho alcançado em 2007 atingiu a marca de U\$ 12,8 bilhões, representando um aumento do faturamento na ordem de 50% em um ano. Para os analistas da pesquisa, o desempenho impressionante deve-se, principalmente, à compra da mineradora canadense Inco. Outro fator determinante, foi a valorização da *commodity* de minério de ferro que subiu 9,5% em 2007, beneficiando, principalmente, a Vale, na condição de maior produtora mundial.

Em sua última edição, Melhores e Maiores ainda apresenta um estudo sobre o setor financeiro em 2007. De acordo com esta pesquisa, no ano de

2007 o setor financeiro alcançou ganhos recordes, sendo que os dez bancos líderes obtiveram juntos uma lucratividade de U\$ 17,9 bilhões, 41% a mais do que no ano anterior, representando um valor percentual 175% maior do que o valor destinado à educação no orçamento da União de 2008.⁸ Das dez maiores instituições financeiras do país, sete obtiveram o melhor resultado da década. A exceção ficou por conta dos dois bancos estatais constantes da relação (Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal) e do Banco Itaú, cujo lucro cresceu 68% em relação a 2006. Somente o Banco Bradesco obteve um lucro líquido ajustado de U\$ 4,67 bilhões em 2007.⁹

Da evolução histórica dos principais indicadores das 500 maiores do Brasil, observou-se uma queda na participação do Estado e o aumento da importância das empresas privadas na economia. Em 1977, dentre as 500 maiores empresas, 33% eram estatais, sendo que este percentual caiu para 8% em 2007. (MELHORES E MAIORES, 2008).

De acordo com a tese acolhida neste estudo, os dados acima apresentados demonstram a necessidade ascendente de uma atuação empresarial preocupada com o conjunto da sociedade brasileira, pois ampliam-se as responsabilidades dessas organizações na mesma medida em que estas empresas crescem em importância econômica e social.

Contudo, na contramão das proposições da RSC – detalhadas na próxima seção – registra-se uma tendência no Brasil de crescimento de valores remetidos às matrizes das empresas multinacionais. Esta atitude contrapõe-se diretamente aos critérios da RSC geralmente assumidos pela grandes empresas, além de ofender os princípios orientadores da condução dos negócios de empresas multinacionais propostos pela Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) – que reúne os países mais industrializados do Planeta para “trocar informações e alinhar políticas

⁸ Agência Brasil. Disponível em: [HTTP://www.agenciabrasil.gov.br/noticias/2007/08/31/matéria.2007-08-31.7803087056/...](http://www.agenciabrasil.gov.br/noticias/2007/08/31/matéria.2007-08-31.7803087056/...), Acesso em 11 jun. 2008. Dólar cotado a R\$ 1,955. Fonte: Banco Central. Disponível em: <http://www4.bcb.gov.br/pec/taxas/batch/taxas.asp?id=txdolar&id=txdolar>. Acesso em 30 set 2008. O orçamento da União de 2008 previa gastos em educação na ordem de R\$ 12,7 bilhões.

⁹ Lucro líquido ajustado, ou seja, considera-se os efeitos da inflação.

com o objetivo de potencializar seu crescimento econômico e colaborar com o desenvolvimento de todos os demais países membros”.¹⁰

Conforme dados divulgados pelo Instituto Observatório Social (2008), somente no primeiro semestre de 2008, as empresas multinacionais remeteram ao exterior a quantia de U\$ 18 bilhões e 807 milhões. A presente situação torna-se ainda mais preocupante quando se observam os números dos últimos anos, relativamente às remessas de lucros, em bilhões de dólares, conforme demonstrado no Gráfico 1:

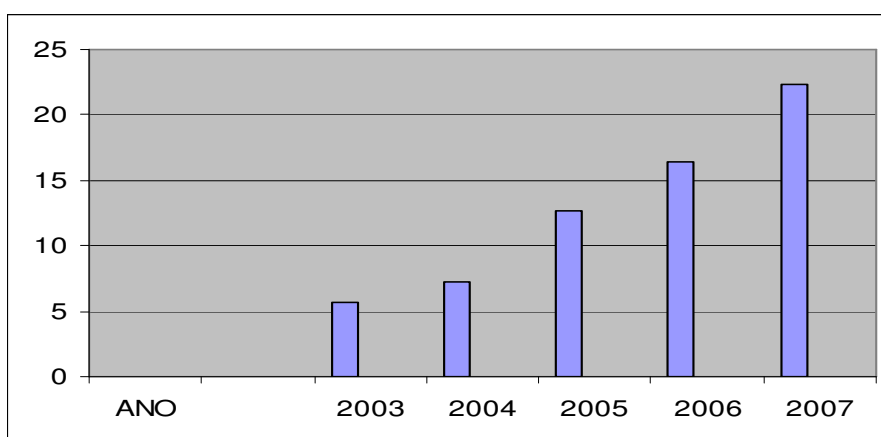


Gráfico 1: **Remessa de lucros para o exterior.**

Fonte: Instituto Observatório Social (2008), adaptado pelo autor

Assim, o fato das empresas aumentarem seu faturamento não implica necessariamente ganhos na mesma medida para o país, pois estes lucros podem ser facilmente remetidos ao exterior, como tem ocorrido nos últimos anos.

Mas o quadro social só é percebido na sua gravidade e dimensão quando se observam os dados do Brasil que não se desenvolve da mesma forma, e mantém-se historicamente como um país subdesenvolvido, oferecendo precárias condições de vida à sua população.

Segundo o economista Márcio Pochmann, atual Presidente do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, em seu trabalho “Atlas da exclusão social no Brasil” (2003), a concentração da renda e da riqueza brasileira é uma marca registrada da nossa sociedade, tendo como raiz a fragilidade da

¹⁰ Ministério da Fazenda, disponível em: <http://www.fazenda.gov.br/sain/pcnmulti/ocde.asp>. Acesso em 10 Ago. 2008.

democracia no país, uma vez que o Brasil, em seus mais de cinco séculos de história, contabilizou somente um pouco mais de quarenta anos de regime democrático. Para o autor, a ausência de uma democracia consolidada pode ser a razão do conservadorismo e concentração de poder, considerando que, em todos os períodos totalitários da nossa história, os ricos foram beneficiados, fazendo com que se mantivesse o padrão distributivo da renda. Pochmann diz, ainda, que a estratificação social existente na origem da história brasileira foi preservada, mantendo o país até os dias atuais como uma nação mais voltada para o atendimento de demandas exógenas do que para resolução dos problemas e necessidades básicas da sua população. Para o economista, o longo caminho percorrido nas diversas fases da história do Brasil, desde o Período Colonial (1500-1822), passando pelo Império (1822-1889) até chegar ao regime republicano, não trouxe modificações significativas no perfil distributivo da renda, apresentando um padrão de concentração da riqueza em que os 10% mais ricos respondem por quase 75% da renda nacional, enquanto os 90% mais pobres ficam com apenas 25%. Nesse quadro, não é possível conceber um real projeto de nação sem que se construam alternativas para reduzir as desigualdades, tendo-se que a Responsabilidade Social é algo que diz respeito a todos: Estado, mundo corporativo e sociedade civil organizada. O estudo identificou, ainda, que não existe uma relação direta entre violência e miséria. Ou seja, a pobreza não é fator que desencadeia a criminalidade, mas, o que determina a violência das grandes cidades é o abismo social entre os ricos e pobres: a coexistência de pessoas em condições precárias de sobrevivência com outras de elevada renda (POCHMANN, 2003).

Considerando-se o cenário geral apresentado, visivelmente marcado por grandes desigualdades sociais, percebe-se que a tarefa de promover o desenvolvimento econômico e sustentável no País permanece como um grande desafio a ser enfrentado, uma vez que depende de mudanças estruturais, sobretudo na distribuição da renda e no aprofundamento da democracia. Necessita-se, portanto, da formulação de políticas públicas e privadas que envolvam as mais diversas instâncias da sociedade em prol de um projeto de nação que inclua todos os cidadãos, respeitados os princípios da dignidade da pessoa humana e de valorização do trabalho, além do cuidado com a preservação do ambiente natural. Enfim, faz-se necessária uma atuação

conjunta da sociedade, no sentido de concretizar e estender a todos os membros desta Nação os direitos e responsabilidades previstos na Constituição Federal de 1988.

3.2.1 Números do PNAD/2007- IBGE

Apesar da desigualdade na distribuição da renda no país, vários avanços sociais podem ser observados - ainda que lentamente -, quando são examinados os números da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do ano de 2007, realizada pelo IBGE. A pesquisa aponta algumas melhorias nas condições sociais do povo brasileiro, comparando-se índices sociais dos últimos quinze anos, os quais se inserem, casualmente ou não, no maior período da democracia brasileira.

Quanto às condições de habitação, o Brasil vem apresentando mudanças significativas, com melhorias nos indicadores de posse de bens e de “acesso a serviços, tais como: energia elétrica, telefonia, fornecimento de água, saneamento básico e coleta de lixo” (PNAD, 2007, p. 39). Apesar disso, a situação da habitação no Brasil ainda está longe de ser considerada satisfatória, uma vez que, por exemplo, somente 52% dos domicílios apresentam esgotamento sanitário ligado à rede coletora. Entretanto, esse número significa um acréscimo de 13,1 pontos percentuais em relação ao percentual de 1992. A coleta de lixo apresentou melhores indicadores, havendo coleta em 88,4% dos domicílios, com um crescimento de 12,1% desde 1997. O fornecimento de energia elétrica atingiu, em 2007, 98,5% dos domicílios, quando, em 1992, esse número era de 88,8%. Relativamente aos bens duráveis, o microcomputador está presente em mais de 25% dos domicílios, ou seja, em cerca de 15 milhões de residências, sendo que 11,4 milhões possuem acesso à internet. A telefonia teve o maior avanço, com o aumento provocado principalmente pela telefonia celular, resultando que, 77,7% dos domicílios brasileiros possuem telefone, contra 61,7% em 2002. Em praticamente todos os indicadores, observa-se um padrão inferior nas Regiões Norte e Nordeste do país.

Com relação aos rendimentos do trabalho, a PNAD 2007 analisa o período de 1997 a 2007, demonstrando que o patamar do rendimento médio

real sofreu oscilações no período, não havendo, contudo, apresentado tendência de crescimento, como demonstrado no gráfico abaixo reproduzido:

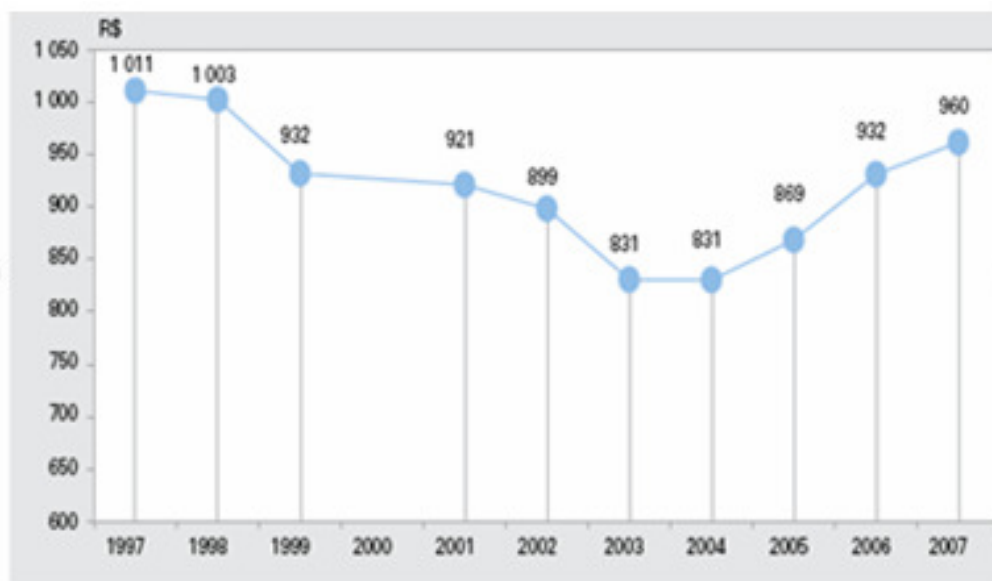


Gráfico 2: **Rendimento médio mensal de todos os trabalhos das pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, com rendimento de trabalho - Brasil 1997/2007**

Fonte: PNAD/IBGE 2007

3.3 ENTIDADES QUE SE DESTACAM EM RELAÇÃO À RSC

No desenvolvimento das práticas da RSC no Brasil destaca-se a contribuição de dois institutos, cuja atuação relaciona-se diretamente com o tema da RSC: O Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (IBASE) - voltado ao aprofundamento da democracia e justiça social no país, a partir do fortalecimento do controle social e da luta pela transparência - e o Instituto *Ethos*, cuja atuação é destinada principalmente ao público empresarial, visando ampliar o compromisso deste segmento com o desenvolvimento econômico e social sustentável. Registra-se, ainda, a existência de várias outras entidades no país com grande contribuição para o tema, embora não citadas no presente estudo.

O Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (IBASE), foi criado em 1981 pelo sociólogo Herbert de Souza, o Betinho, entre outros fundadores. Conforme o *site* da Entidade, sua “missão é aprofundar a democracia, seguindo os princípios de igualdade, liberdade, participação

cidadã, diversidade e solidariedade¹¹ e o trabalho centra-se na “construção de uma cultura democrática de direitos, no fortalecimento do tecido associativo e no monitoramento e influência sobre políticas públicas.”¹²

Desta forma, a atuação do IBASE está mais relacionada, portanto, aos movimentos sociais, e entre as suas ações, destaca-se a criação de um modelo de balanço social, que, atualmente, é a principal referência como relatório das ações socioambientais realizadas pelas empresas no Brasil. Este modelo é o instrumento estratégico mais utilizado pelas empresas para demonstrarem seus investimentos na área social e ambiental, além de servir à sociedade civil como um instrumento de controle social. Trata-se de um modelo de prestação de contas das empresas à sociedade, em que são lançados os dados e informações de dois exercícios anuais, de forma simples e clara, devendo este balanço, conforme recomenda o IBASE, ser amplamente divulgado pelas organizações, incluindo publicação em jornais e revistas, além de disponibilizar as informações aos sindicatos e organizações sociais relacionadas às atividades da empresa. O modelo IBASE é constituído por 43 indicadores quantitativos e oito indicadores qualitativos, agrupados em sete categorias: Base de cálculo, Indicadores sociais internos, Indicadores sociais externos, Indicadores ambientais, Indicadores do corpo funcional, Indicadores relevantes quanto ao exercício da cidadania e Outras informações.

No transcurso desta pesquisa, o IBASE publicou um importante estudo sobre as práticas da RSC no Brasil. A partir de um significativo banco de dados (1288 balanços, de 345 empresas), o Instituto analisou a efetividade da RSC no país, com o objetivo, segundo as palavras do diretor do instituto, Economista João Sucupira (IBASE, 2008, p. 8), de “[...] ressaltar em quais pontos as empresas avançaram e em que ritmo: em quais questões necessitam melhorar e quais os desafios éticos a serem enfrentados nos próximos anos”.

Os resultados desse estudo, no tocante ao ambiente interno das organizações, serão apresentados na seção 6.3.1.

Quanto ao Instituto *Ethos*, ele foi fundado em 1998, tendo sido idealizado por empresários e executivos com o intuito de disseminar as práticas

¹¹ www.ibase.br, acesso em 07/09/2009.

¹² idem

da responsabilidade social entre as empresas. Trata-se de uma organização não-governamental, sem fins lucrativos, cuja missão, conforme *site* do Instituto¹³ é: “[...] Mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade sustentável e justa”. Nesse intuito, o Instituto *Ethos* (2008) colabora com as empresas nos seguintes pontos:¹⁴

1. compreender e incorporar de forma progressiva o conceito do comportamento empresarial socialmente responsável;
2. implementar políticas e práticas que atendam a elevados critérios éticos, contribuindo para o alcance do sucesso econômico sustentável em longo prazo;
3. assumir suas responsabilidades com todos aqueles que são atingidos por suas atividades;
4. demonstrar a seus acionistas a relevância de um comportamento socialmente responsável para o retorno em longo prazo sobre seus investimentos;
5. identificar formas inovadoras e eficazes de atuar em parceria com as comunidades na construção do bem-estar comum;
6. prosperar, contribuindo para um desenvolvimento social, econômica e ambientalmente sustentável.

Na concepção do Instituto *Ethos*, a incorporação dos objetivos sociais e ambientais aos objetivos econômicos das empresas é parte essencial ao modelo de desenvolvimento sustentável, aludindo que as empresas devem atuar de forma socialmente responsável, com base em relações éticas e transparentes com todos os públicos afetados por suas atividades, promovendo o desenvolvimento sustentável, respeitando a diversidade e contribuindo para a redução das desigualdades sociais.

Segundo este Instituto (*Ethos*, 2006), a RSC ganhou importância como atributo diferencial de competitividade na medida em que aumentaram as evidências de que a sociedade e o mercado estão dispostos a reconhecer e recompensar o comportamento ético, transparente e solidário das empresas, conforme os termos utilizados pela Entidade, já que se tratam de qualificativos que não se coadunam com a abordagem escolhida nesta pesquisa.

¹³ Instituto *Ethos*. Disponível em: www.ethos.org.br. Acesso em 07 set. 2008.

¹⁴ Idem. Disponível em :

<http://www.ethos.org.br/DesktopDefault.aspx?TabID=3356&Alias=Ethos&Lang=pt-BR>. Acesso em 26 set. 2008.

As empresas associadas ao Instituto *Ethos* assumem os seguintes princípios na condução de seus negócios: Primazia da Ética, Responsabilidade Social, Confiança, Integridade, Valorização da Diversidade e Combate à Discriminação, Diálogo com as Partes Interessadas, Transparência, Marketing Responsável, Interdependência e Comunidade de Aprendizagem.

O Instituto *Ethos* dispõe, ainda, de um guia para elaboração do balanço social, no qual é utilizado o modelo desenvolvido pelo IBASE, com o intuito de padronizar os relatórios para a apresentação de indicadores de responsabilidade social. (NASCIMENTO, 2008).

O *Ethos* assume, também, os compromissos do *Global Compact*, iniciativa desenvolvida pela Organização das Nações Unidas (ONU), com o objetivo de “mobilizar a comunidade empresarial internacional para a promoção de valores fundamentais nas áreas de direitos humanos, trabalho e meio ambiente”, na construção de um mercado global mais inclusivo e igualitário. Há uma concordância entre os líderes empresariais do *Global Compact* de que a globalização é “altamente frágil e apresenta um futuro incerto”, caracterizando-se pela “concentração do poder econômico, má distribuição de renda e rupturas na sociedade”, sugerindo, portanto, que a globalização nos moldes atuais não é sustentável.¹⁵

O Instituto *Ethos* possui, atualmente, 1354 empresas associadas, cujo faturamento representa aproximadamente 35% do PIB brasileiro, empregando cerca de 2 milhões de pessoas, assumindo o compromisso de estabelecer padrões éticos nas relações com funcionários, clientes, fornecedores, comunidade, acionistas, poder público e meio ambiente.¹⁶

O IBASE e o Instituto *Ethos* compartilham, em termos gerais, dos mesmos critérios na definição do que seja uma ação socialmente responsável das empresas, porém, cumprem uma função distinta na sociedade. Enquanto o Instituto *Ethos* está focado na atuação empresarial e no convencimento dos empresários da necessidade e vantagens das práticas da RSC - servindo seus indicadores apenas para a auto-avaliação das empresas -, o IBASE coloca-se

¹⁵ Disponível em:

<http://www.ethos.org.br/DesktopDefault.aspx?TabID=3368&Alias=Ethos&Lang=pt-BR>. Acesso em 26 set. 2008.

¹⁶ Disponível em <http://www.ethos.org.br/DesktopDefault.aspx?Alias=Ethos&Lang=pt-BR&TabID=3334>, acesso em 12/09/2008.

como uma organização de cidadania ativa, vigiando e tornando públicas as ações empresariais. Pautado na construção de uma democracia radical, o IBASE luta pela transparência e divulgação das práticas empresariais, pois entende que não se pode ser ético sem transparência e participação ativa de todos. Acredita, desse modo, que todas as relações e processos devem ser democráticos, justos e sustentáveis.

4 A RSC NO AMBIENTE INTERNO DAS ORGANIZAÇÕES

Neste capítulo, serão apresentados os aspectos teóricos e práticos da RSC voltada ao público interno das organizações. Inicia-se com a explicitação, sob pontos de vista divergentes, dos objetivos e resultados que podem ser alcançados com tais práticas, além de abordar os fundamentos essenciais que justificam estas práticas.

No segundo tópico do capítulo, são elencados os critérios adotados para que as ações empresariais sejam consideradas socialmente responsáveis. E, por fim, divulgam-se os resultados da pesquisa realizada pelo IBASE - referente ao público interno das empresas – onde é avaliada a efetividade da RSC no Brasil, a partir da análise dos dez anos de publicação do Balanço Social - modelo IBASE. Esta pesquisa servirá como parâmetro para análise dos balanços sociais das empresas objeto de investigação no presente trabalho.

4.1 ASPECTOS TEÓRICOS DA RSC NO AMBIENTE INTERNO

A atuação das corporações, no tocante à responsabilidade social, pode ser segmentada em dois grandes grupos: responsabilidade social interna e responsabilidade social externa. (NETO e FROES, 2002).

A RSC interna, por relacionar-se diretamente com o ambiente e condições de trabalho, vincula-se de forma mais clara ao conflito entre capital e trabalho, recebendo, em consequência, uma atenção especial dos teóricos e dos movimentos de defesa dos direitos dos trabalhadores. Por esta característica, é também a dimensão da RSC que sofre as mais duras críticas de parte dos autores estudados, conforme será demonstrado neste tópico.

Na gestão da RSC interna, a empresa está focada no ambiente empresarial, com atuação voltada aos funcionários e seus dependentes. De acordo com Neto e Fróes (2004), nesta dimensão, a empresa tem por objetivo estimular e motivar seus funcionários, a fim de garantir a fidelização deste público. Para tanto, os autores afirmam que as organizações buscam atingir um ambiente de trabalho agradável, a partir de relações éticas com o

público interno, desenvolvendo o bem-estar, com melhorias nas condições de saúde, formação profissional, educação, programas de remuneração etc. Como principal retorno, a empresa impulsionaria a produtividade do trabalho, em decorrência de uma maior satisfação, motivação e capacitação dos profissionais. Além do aumento da produtividade, os autores elencam outros benefícios adquiridos com a adoção das práticas da RSC no ambiente interno, dentre os quais, destacam-se: reflexos positivos na família e vizinhança, gerados pela melhoria da qualidade de vida dos empregados; diminuição dos gastos de saúde com os empregados, obtida a partir da melhoria das condições de trabalho; redução do índice de abstenção; redução de custos decorrentes de ações judiciais; maior criatividade e inovação no trabalho; consolidação de uma nova cultura empresarial e, por fim, a transformação dos empregados em empregados-cidadãos. Segundo os autores, (2004, p. 110), “tal elenco numeroso de retornos sociais dá um novo dinamismo à empresa, tornando-a mais ágil, flexível, inovadora, produtiva e lucrativa”.

O estudo ainda ressalta a importância do gerenciamento do capital intelectual da empresa, uma vez que nos dias atuais, na opinião dos autores, os empregados constituem-se em agentes sociais que,

sob a motivação do treinamento recebido e de exemplos vivenciados de ação social, tornam-se mais sociáveis, tolerantes, cooperativos, altruístas, participativos, motivados e seguros. Portanto, agem como promotores da melhoria da qualidade de vida no trabalho. São também porta-vozes da empresa na sociedade e na comunidade. [...] Tornam-se os verdadeiros promotores do marketing social da organização onde trabalham. (NETO e FROES, 2004, p. 109).

A forma como os autores acima descrevem o processo de motivação e estímulo dos empregados não corrobora a tese por eles defendida, pois não parece se tratar de uma política de valorização do trabalho, pautada em valores éticos e que vise a capacitação e desenvolvimento dos trabalhadores, como assinalado por eles. Antes disso, sugere um processo de condicionamento e quase adestramento dos funcionários, que teria como retorno, ou objetivo, a melhoria do desempenho dos negócios e legitimação da atuação empresarial na comunidade. A situação por eles descrita tende a adquirir o caráter de uma prática conservadora de gestão de recursos humanos que, ao anular ou subtrair os traços definidores da personalidade do

trabalhador, busca atingir seus objetivos econômicos imediatos. Conforme se infere da descrição dos autores – ao omitir possíveis conflitos de interesse entre capital e trabalho -, com as práticas da RSC interna obtêm-se dos empregados uma postura comprometida com os interesses da empresa. Não há dúvidas de que se pode chegar a um patamar mínimo de objetivos e valores específicos compartilhados, porém, não se pode desconsiderar a real possibilidade de coexistirem interesses divergentes neste mesmo processo, o que implicaria considerável dificuldade na consecução de iniciativas voltadas à metas comuns, inclusa a obtenção dos meios para o alcance dos resultados econômicos desejados pela empresa. Ou seja, o possível conflito de interesses presente nas relações de trabalho não pode ser negligenciado, sob pena de se compreender que há uma concessão espontânea, de uma ou de ambas as partes, em prol de abstratos e conciliadores objetivos comuns.

A atitude de buscar o envolvimento pleno do trabalhador nas atividades empresariais está presente há vários anos nas teorias da Administração. Conforme assinalado por Aktouf, 1996, as teorias da Administração, que se oporiam às teorias tradicionais, incluem no seu bojo considerações sobre a ecologia, a ética e, sobretudo, propõem modos de gestão que, em suas palavras (1996, p. 236):

“[...] visam à coesão, à cumplicidade, ao espírito de iniciativa e à criatividade em todos os níveis. Tudo isso se fará, proclama-se, pela “revalorização” do “capital humano”. Os valores comuns, o **espírito de equipe, a colaboração, a eqüidade, a moralidade e a honestidade etc.**, tornam-se, além disso, por assim dizer, passagens obrigatórias [...] Envolvidos num amontoado teórico cimentado pelo funcionalismo e pela ideologia do consenso, os teóricos e os práticos da administração dominante não podiam ver que os fatores de sucesso profundamente distintos devem corresponder filosofias de gestão e uma concepção de trabalho, do trabalhador, também profundamente distinta. [...] o que se vê perfilar-se de maneira clara é um **apelo insistente à colocação do humano em primeiro plano**. [...] Mas de que humano se fala? [...] Quem é este ser humano que se quer valorizar, libertar, aculturar? [...] Tentar compreender tudo isso, certamente, exige que se tome o ponto de vista do empregado, o próprio “humano” que as teorias querem promover. (GRIFOS DO AUTOR).

Ainda sobre este assunto, mas focado na atuação empresarial que reivindica a ética como fundamento, Meira realizou um estudo intitulado: “O

Processo de Burocratização da ética”, onde emite a seguinte consideração (2004, p. 01):

[...] o confronto das empresas com as forças sociais do ambiente adquire outra feição, transforma-se numa preocupação gerencial de controle disciplinar, restrita às fronteiras da organização. [...] para finalmente positivar-se numa série de rotinas e procedimentos de caráter interno, cujo sentido parece ser aquele de ampliar o controle sobre os comportamentos desviantes dos membros da organização. [...] Essa nova concepção promoveu uma surpreendente convergência entre a ética empresarial e os princípios disciplinadores que pautam a eficiência burocrática. O resultado é uma espécie de ética manufaturada pela própria empresa, totalmente alinhada com seus interesses e objetivos.

No mesmo estudo, Meira apresenta, de forma contundente, a ocorrência de um processo de burocratização e “ressignificação” da ética, quando esta é levada ao ambiente empresarial. Segundo o autor, há um discurso de naturalização e universalização das virtudes burocráticas contido, sobretudo, nos códigos de ética das empresas. Ele demonstra, além disso, que a preocupação ética presente no discurso empresarial representa a instrumentalização de certos referentes de léxico emprestado da ética filosófica, com o intuito de conferir maior legitimidade às práticas de controle, a partir de um ajustamento do comportamento do empregado aos interesses gerenciais, de modo que tudo aquilo que sempre foi considerado pela empresa como inadequado, passa, agora, a significar antiético, resultando que o problema da ética nas empresas transforma-se em mais uma questão gerencial típica, um problema de eficiência de gestão. Em suas palavras (2004, p. 12):

Configura-se um discurso pomposo que faz apelo aos signos da ética, com o intento de velar os aspectos de controle social implicados, promovendo a identificação entre a prescrição dos códigos, regras e normas e aquilo que é “bom” ou “ético”. [...] O código representa, assim, a afirmação de uma relação de poder que o antecede, é um instrumento gerencial que visa dotar de racionalidade e legitimidade o exercício desse poder. As prescrições “éticas” são instrumentos gerenciais constitutivos de um aparelho que objetiva expandir as fronteiras do controle. [...] O lado perverso dos programas de ética aporta também uma novidade: não é mais necessário dissimular o poder de punir, pelo contrário, a ética autoriza o uso da ameaça aberta de punir tudo o que pareça inadequado, pois a ética empresarial transforma o inadequado em “antiético”.

A noção de que técnicas de gestão tradicionais foram fortalecidas e renovadas por um discurso que invoca a ética como fundamento - permitindo, assim, o aprimoramento do controle e da exploração do trabalho -, não é exclusiva do autor acima referido, mas traduz-se em uma real preocupação para aqueles que defendem a necessidade de também levar em conta os interesses dos trabalhadores. Correa e Medeiros (2003), no artigo “Responsabilidade Social Corporativa para quem?”, observam que o público mais atingido pela RSC é o público interno da organização, que tende, segundo os autores, a demonstrar mais apego à empresa, agindo de acordo com os preceitos do capital, em conformidade com o moderno discurso empresarial. Ao final, os autores concluem que a RSC, teoricamente, é mais um instrumento para reprodução ampliada do capital, mediante a ampliação e renovação das formas de manipulação do trabalhador e, ainda, justificando e legitimando os demais métodos empresariais frente à sociedade. (CORREA e MEDEIROS, 2003).

Com relação às críticas acima expostas, é preciso referir que as mesmas não se dirigem exclusivamente às práticas da RSC, tampouco a estas práticas no âmbito interno das empresas. Entretanto, percebe-se um elemento comum entre os trabalhos citados, que é a preocupação de que, mediante um discurso pretensamente ético, ou, sob o argumento retórico de valorização do capital humano, promovam-se formas mais sofisticadas e dissimuladas de manipulação do empregado, ampliando as possibilidades do controle disciplinar e da exploração do trabalhador.

A preocupação é pertinente e seguramente relaciona-se com o tema da RSC, porque, em geral, a defesa das práticas da RSC, inclusive no ambiente interno, incorpora referenciais éticos ao argumento, dimensão que é reforçada quando a empresa diz oferecer um pacote de benefícios em favor dos trabalhadores e da melhoria das condições de trabalho.

A questão é complexa e requer uma observação atenta sobre todos os aspectos envolvidos, pois extrapola os limites da empresa, na medida em que se constitui em assunto de interesse do conjunto da sociedade. De um lado, observa-se - conforme demonstrado na pesquisa do IBASE - que com a disseminação das ações e programas de RSC interna houve um aumento da transparência das práticas empresariais, condição própria a uma sociedade

democrática e participativa. Neste aspecto, pode-se dizer que a RSC também é um instrumento capaz de elevar a esfera moral da sociedade, possibilitando relações sociais mais transparentes, pautadas, portanto, em um padrão ético superior. Por outro lado, a temática da RSC traz consigo um poderoso discurso de fortalecimento e legitimação da atuação empresarial, o que também precisa ser avaliado. Neste sentido, a questão permanece em aberto, de onde emana a seguinte interrogação: As atuais práticas da RSC respaldam o discurso empresarial de compromisso com o desenvolvimento sustentável ou, ao contrário, é o discurso da RSC que, ao fortalecer a imagem social da empresa, tanto no âmbito interno quanto externo, vem permitindo a legitimação de práticas tradicionais e, ainda, ampliando os mecanismos de controle social do empregador?

De acordo com a concepção assumida neste estudo, entende-se que a discussão das finalidades e alcance da RSC não se resume a um processo de decisão empresarial, pois está inserida em um debate social mais amplo, que vem carregado dos conflitos ideológicos presentes na sociedade. Neste sentido, há que se questionar quanto à efetividade destas ações e programas, pois a discussão é travada na arena das disputas sociais e políticas, sujeita a constantes transformações.

De qualquer forma, ainda que se trate de uma questão controvertida e em disputa, entende-se que há um patamar básico de princípios que devem ser respeitados na atuação empresarial que, por estarem na Constituição Federal de 1988, constituem-se em pilares do Estado Democrático Social de Direito.

Esta concepção de Estado rompe com a visão puramente econômica e privatista da atividade empresarial, elencando, dentre os princípios que orientam a ordem econômica, a função social da propriedade e a redução das desigualdades regionais e sociais.¹⁷

Sendo assim, as práticas da responsabilidade social, no âmbito do ordenamento jurídico interno, não podem ser compreendidas meramente como liberalidades ou medidas pró-ativas adotadas pela atividade empresarial, desvinculadas dos objetivos do Estado, na construção de uma sociedade mais justa e solidária. Ou seja, a prática empresarial em consonância com os

¹⁷ Constituição Federal, art. 170, incisos III e VII

princípios que regem a atividade econômica é uma imposição da ordem jurídica instituída, sob as bases de um Estado Democrático Social de Direito, fundado, no caso brasileiro, nas demandas e necessidades de uma sociedade plural e economicamente desigual.

Quanto aos Direitos Fundamentais do Trabalho, previstos na CF/88, eles representam a incorporação ao nosso ordenamento jurídico dos direitos humanos inalienáveis constantes da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, dentre os quais citam-se:

Art. XIX – 1. Toda pessoa tem direito à liberdade de opinião e expressão; este direito inclui a liberdade de, sem interferências, ter opiniões e de procurar receber e transmitir informações e idéias por quaisquer meios e independentemente de fronteiras.

Art. XX – 1. Toda pessoa tem direito à liberdade de reunião e associação pacíficas [...]

Art. XXIII – 1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

3. Toda pessoa que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

4. Toda a pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para a proteção de seus interesses. [...]

Art. XXV – 1. Toda pessoa tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, o direito à segurança, em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle.

Uma gestão empresarial atenta às condições e relações de trabalho de sua organização – tanto sob o aspecto estratégico desse gerenciamento, quanto pelo respeito cidadão aos princípios de proteção aos direitos humanos fundamentais - deve observar quais são as referências internacionais mais importantes atinentes ao tema, e que critérios e diretrizes contam com maior credibilidade e reconhecimento internacional e local.

4.2 A RSC INTERNA NO BRASIL: ENTIDADES CENTRAIS E CRITÉRIOS ADOTADOS

Para que se possa avaliar a efetividade das práticas da RSC, no Brasil, referentes ao público interno, e, desse modo, possibilitar algum julgamento acerca destas práticas, é necessário, antes, esclarecer quais são os critérios, valores e regras que definem e orientam uma atuação empresarial compreendida como socialmente responsável relativamente à dimensão interna da organização. Para tanto, leva-se em consideração as atuais condições de competição global e as exigências da sociedade com seus atores sociais, em especial, com relação às grandes empresas, objeto de análise neste estudo.

Com o intuito de padronizar e universalizar essas referências e, ainda, em consequência do desenvolvimento e disseminação das práticas da RSC no mundo, observou-se, principalmente a partir dos anos 90, um incremento da criação de diretrizes e normas internacionais que buscavam regular ou orientar os relacionamentos das empresas com seus diversos públicos de interesse.

Como exemplo deste movimento, foi lançada, em 1993, pela *International Organization for Standardization* (ISO) - entidade com sede na Suíça e cuja rede de parceiros mundiais envolve 148 países -, a série ISO 14000, que inclui a norma ISO 14001, que tinha por objetivo a criação de um sistema de gestão ambiental onde, a partir de uma auditoria externa de entidades renomadas e independentes, poderia-se conferir às empresas certificação, com aceitação e reconhecimento do mercado internacional, que atestasse as boas práticas e os compromissos ambientais assumidos pelas empresas. Desta forma, estas empresas poderiam demonstrar a seus clientes, acionistas e demais públicos interessados, sua preocupação com o meio-ambiente e com o desenvolvimento social sustentável. (ETHOS, 2006).

Nos mesmos moldes, em 1997, foi elaborada uma norma relativa às condições de trabalho, cujo propósito era humanizar o ambiente laboral e promover a melhoria contínua das relações de trabalho. Trata-se da SA 8000, formulada sob a coordenação da entidade norte-americana *Social Accountability International* – SAI, e com representação do Brasil pela entidade Associação Brasileira dos Fabricantes de Brinquedos (ABRINQ), reconhecida

no país por importantes ações no combate ao trabalho infantil. A SA 8000 é baseada nas normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Declaração Universal de Direitos Humanos - que à época completava cinquenta anos - e na Declaração Universal dos Direitos da Criança da ONU. As vantagens da norma SA 8000 é a criação de um padrão internacional que dá consistência aos processos de auditoria, possibilitando o aperfeiçoamento constante, com a participação das partes interessadas e outros órgãos e entidades. A norma exige, ainda, que seja eleito um representante, entre os funcionários, que acompanhe a implantação do programa, a fim de conferir-lhe credibilidade. O certificado somente é conferido às empresas que atendam integralmente aos requisitos da norma, que envolvem aspectos como: trabalho infantil, trabalho forçado, segurança e saúde no trabalho, liberdade de associação e direitos coletivos, discriminação (sexual, raça, política, nacionalidade etc), práticas disciplinares, remuneração e carga horária de trabalho. Por fim, a Norma ainda estabelece o controle de fornecedores de materiais e serviços, o processo de ação corretiva, a comunicação com as partes interessadas e a exigência de registros. (RESPONSABILIDADE SOCIAL, 2008).

Para definir as práticas que se relacionam com a RSC, o Instituto *Ethos* elaborou um estudo que elenca os critérios essenciais para que uma empresa seja reconhecida como socialmente responsável. Esses critérios são colocados como um patamar mínimo necessário para tal reconhecimento, e devem ser difundidos pelas empresas a toda cadeia de valor. No total, foram formulados 29 critérios, correlacionados, em sua maioria, a um bloco de direitos. Entre os direitos elencados destacam-se, em especial, dado o enfoque do estudo, os que se relacionam diretamente ao público interno da organização: Respeito e proteção dos Direitos Humanos; direito de livre associação dos trabalhadores; não-discriminação; combate ao trabalho infantil; educação e desenvolvimento profissional; remuneração justa; segurança, saúde e condições de trabalho; respeito à privacidade; direito ao recurso e a reclamação; acesso a informações adequadas e adoção geral de valores e princípios éticos. (ETHOS, 2006).

O Instituto *Ethos*, recomenda, também, que a atuação empresarial não deva se limitar a respeitar os direitos dos trabalhadores, consolidados na

legislação e nos padrões da OIT, embora se constituam em elementos indispensáveis para considerar-se uma empresa como socialmente responsável. Segundo o *Ethos*, a empresa deve ir além e investir no desenvolvimento pessoal e profissional de seus empregados, bem como na melhoria das condições de trabalho e no estreitamento de suas relações com os empregados. Deve, ainda, respeitar as culturas locais, tendo sempre um relacionamento ético e responsável com as minorias e instituições que representam seus interesses. A empresa deve favorecer a organização de seus empregados, além de estabelecer negociações com as entidades sindicais, a fim de solucionar demandas coletivas, visando alcançar objetivos compartilhados. A disseminação destes valores a toda cadeia produtiva é essencial, incluindo empresas parceiras e terceirizadas, referindo que os empregados terceirizados devam possuir condições semelhantes aos próprios empregados da empresa, evitando a degradação das condições de trabalho e das relações com os trabalhadores. (ETHOS, 2008).

O IBASE também possui seus indicadores para avaliação da RSC quanto ao ambiente interno. O IBASE criou os indicadores sociais internos, que demonstram os investimentos obrigatórios ou espontâneos da empresa em benefício de seus funcionários e dependentes, tais como: investimentos em alimentação, encargos sociais, previdência privada, saúde, segurança, educação, cultura, capacitação e desenvolvimento profissional, creches, participação nos lucros etc. Já os indicadores do corpo funcional, também criado por esta Instituição, apresentam os dados da criação dos postos de trabalho e como estes são distribuídos entre os funcionários, identificando o número de pessoas com deficiências ou necessidades especiais, número de mulheres e negros no quadro funcional, e a participação destes dois últimos grupos nos cargos de chefia. No tópico “informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial”, constante do Balanço Social no modelo do IBASE, também é dada grande ênfase ao público interno. São indicadores qualitativos que demonstram o nível de participação interna e a distribuição dos benefícios e serão utilizados como referência categorial quando da análise dos casos em estudo.

O *Global Compact*, cujos critérios são compartilhados pelo Instituto *Ethos*, trabalha com nove princípios gerais de atuação que devem ser

seguidos pelas empresas, sendo que seis destes princípios estão diretamente relacionados com a atuação da empresa no seu ambiente interno. Os três restantes dizem respeito à política ambiental. A seguir, a transcrição dos princípios que podem ser relacionados ao ambiente interno:¹⁸

Direitos Humanos

1. Princípio 1: As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente; e
2. Princípio 2: certificar-se de que suas próprias corporações não estejam sendo cúmplices de abusos e violações de direitos humanos.

Trabalho

3. Princípio 3: As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;
4. Princípio 4: a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório;
5. Princípio 5: a erradicação efetiva do trabalho infantil; e
6. Princípio 6: eliminar a discriminação com respeito ao empregado e ao cargo.

Conforme verificado nesta seção, a Norma ISO 8000, os critérios do IBASE, do Instituto *Ethos* e do *Global Compact* apresentam muitos pontos de convergência, assumindo como critérios de uma atuação socialmente responsável referenciais de conduta pautados em valores e princípios éticos tais como, liberdade, igualdade, diversidade, respeito à dignidade da pessoa humana, direito à livre associação, segurança e saúde no trabalho e, ainda, a transparência das ações, condição essencial para o efetivo desenvolvimento e concretização destes princípios nas práticas empresariais cotidianas.

. Estes critérios estão, ainda, em conformidade com os princípios internacionais de direitos humanos e de proteção às relações de trabalho não degradantes. Esta convergência, entre os princípios jurídicos e os critérios reconhecidos socialmente como éticos – ou, de acordo com as normas morais da coletividade - será aprofundada no capítulo a seguir.

¹⁸ Instituto *Ethos*, Disponível em: <http://www.ethos.org.br/DesktopDefault.aspx?TabID=3399&Alias=ethos&Lang=pt-BR>. Acesso em 26 set 2008.

5 ASPECTOS TEÓRICOS DA ÉTICA, DA MORAL E DA NORMA JURÍDICA

Neste capítulo são apresentados os conceitos de ética e moral adotados na presente pesquisa, demonstrando a origem e especificidade destes conceitos.

Com base nestas definições, exploram-se as relações existentes entre a norma moral e a norma jurídica, a fim de explicitar os vínculos entre a moral e o direito. Desta forma, busca-se esclarecer a gênese dos princípios jurídicos que orientam o Estado Democrático de Direito, que tem por base o respeito aos Direitos Humanos Fundamentais, instituídos tanto nos tratados internacionais, quanto nas Constituições Nacionais democráticas. Nesta perspectiva, encerra-se o capítulo discorrendo sobre os Direitos Fundamentais do Trabalho e sua necessária vinculação com as relações de trabalho.

5.1 CONCEITOS DE ÉTICA E MORAL: ORIGEM E ESPECIFICIDADE

Os conceitos de ética e moral são muitas vezes confundidos no uso coloquial e na própria literatura especializada, onde podem ser encontradas as duas expressões como que se referindo ao mesmo fenômeno, ou seja, tratadas como sinônimas.

Na definição de Vázquez (2007), a ética é a ciência do comportamento moral e, como tal, deve apresentar respostas racionais e objetivas, além de proporcionar conhecimentos sistemáticos e metódicos e, sempre que possível, comprováveis. A ética, portanto, tem caráter científico, tendo como objeto de estudo o comportamento moral dos homens. Conforme ressalta o autor, embora haja uma estreita relação entre ética e moral, não se pode confundir os dois conceitos, na medida em que os problemas teóricos não se identificam com os problemas práticos. Desta forma, a ética não gera a moral de uma determinada comunidade, antes, ela observa e investiga, cientificamente, uma série de comportamentos morais já em vigor.

O comportamento moral, por sua vez, é revestido de um caráter histórico, social e prático, portanto, não está vinculado a uma condição humana

estática, mas ao processo de transformação histórica da humanidade. Os homens, em seu comportamento prático-moral, exercem a sua possibilidade de escolha e avaliação dos seus atos. Desta forma, formulam juízos de aprovação ou reprovação de determinadas atitudes. Para se falar em ato moral, portanto, pressupõe-se que o indivíduo tenha condições de escolher dentre duas ou mais alternativas, agindo livre e conscientemente da forma que considera mais correta. Assim, a essência do problema moral relaciona-se diretamente com a responsabilidade e obrigatoriedade moral, enquanto os problemas éticos caracterizam-se pela sua generalidade, o que os diferencia dos problemas concretos do cotidiano. Contudo, a solução dada às questões éticas podem influir e justificar o comportamento moral prático, quando, por exemplo, a ética justifica determinada conduta individual a partir de interesses de uma coletividade. Isto não significa que a ética se ocupe em ditar normas e padrões de comportamento; apenas, como qualquer outra ciência, ela explica, esclarece e investiga uma determinada realidade. Tal como refere Vázquez, a ética é a ciência da moral, que, ao analisar a conduta humana, necessariamente vincula-se a uma determinada concepção filosófica do homem, buscando uma visão total deste como ser social, histórico e criador. A moral, por sua vez, é indissociável da atividade prática do homem, estando sujeita ao processo de transformação social próprio da história da humanidade. (VÁZQUEZ, 2007).

A moral tem, portanto, sua origem na transformação da condição humana, de uma natureza instintiva a uma natureza social, ou seja, quando o homem passa a pertencer a uma coletividade. Esta situação vai exigir a adoção de comportamentos e normas que estejam de acordo com os interesses da coletividade. Como a sociedade primitiva apresentava desafios à subsistência e à segurança do homem diante dos perigos da natureza, a humanidade encontra no trabalho coletivo uma forma de superar os obstáculos, a partir da confecção e uso de instrumentos capazes de satisfazer suas necessidades. Além disso, foi necessário reunir esforços a fim de multiplicar o poder do homem diante da natureza. Desta forma, o trabalho coletivo assume, na sociedade primitiva, o papel de fortalecer o poder do grupo como um todo, garantindo, desse modo, a subsistência e afirmação da tribo. As normas e mandamentos que vieram regular as relações dos membros

da tribo tinham por objetivo assegurar a concordância acerca do comportamento adequado aos interesses coletivos, o que vem a ser o surgimento da moral. Com isso, passa-se a identificar, com base no interesse de toda a coletividade, o que se considera moralmente positivo ou negativo, tendo-se como bom ou útil o que contribui para a unidade do grupo e, em oposição, como mau ou perigoso o que enfraquece esta unidade. Posteriormente, esta linha divisória entre bom e mau irá qualificar o comportamento moral, definindo-se o que será considerado qualidade ou vício na vida social. Na comunidade primitiva, entretanto, o indivíduo era absorvido pelo interesse coletivo, resultando numa moral pouco desenvolvida, tendo em vista que a responsabilidade pessoal era diminuída, pois havia pouca possibilidade de uma efetiva decisão individual. A evolução da moral a um estágio que possa responsabilizar a conduta do indivíduo, só encontra condições de realizar-se com o surgimento da propriedade privada. Este acontecimento vem modificar drasticamente a relação entre o indivíduo e a comunidade. (VÁZQUEZ, 2007).

Com o desenvolvimento da agricultura e criação de gado, além do surgimento da relação de trabalho escravocrata - com a utilização da mão-de-obra de prisioneiros de guerra -, observou-se o aumento da produção material, possibilitando a geração de produtos excedentes, ou seja, a produção material elevou-se a um nível superior às necessidades imediatas da comunidade. Assim, surgem as condições objetivas para o aparecimento da desigualdade social, pois torna-se possível a apropriação privada deste excedente, originando o antagonismo de interesses entre pobres e ricos. Conseqüentemente, surge uma moral dominante, relacionada aos interesses dos homens livres, e uma outra, que se referia aos escravos. Pela hegemonia política e econômica dos homens livres, somente a moral destes foi tida como válida e verdadeira, encontrando respaldo e justificação teórica em filósofos da Antigüidade, como Sócrates, Platão e Aristóteles. (VÁZQUEZ, 2007).

Com o desaparecimento da sociedade escravista, a moral vinculada estritamente ao caráter de classe extingue-se, remanescendo, contudo, vários de seus aspectos. Na sociedade ateniense – escravista – pode-se observar outros traços da moral dominante, que se apresentaram como fundamentais para o desenvolvimento da moral. A moral relacionava-se intimamente com a

política, adotando-se, a essa época, técnicas racionais de regulação dos indivíduos. Foram formulados valores e virtudes cívicas, tais como fidelidade e amor à Pátria, que se sobrepunham aos interesses particulares, circunscritos, no entanto, apenas aos homens livres. Apesar disso, criaram-se as condições de uma nova moral que viria regular as relações entre o indivíduo e a comunidade. Nas palavras de Vázquez (2007, p. 44-5):

De um lado, cresce a consciência dos interesses da coletividade e, de outro, surge uma consciência reflexa da própria individualidade. O indivíduo se sente membro da comunidade, sem que, de outro lado, se veja – como nas sociedades primitivas – absorvido totalmente por ela. **Esta compreensão da existência de um domínio pessoal**, ainda que inseparável da comunidade, é de capital importância do ponto de vista moral, pois **conduz à consciência da responsabilidade pessoal que constitui parte de uma autêntica conduta moral** (grifos nossos).

Concluindo este raciocínio, Vázquez formula o seguinte conceito de moral:

A moral é um sistema de normas, princípios e valores, segundo o qual são regulamentadas as relações mútuas entre os indivíduos ou entre estes e a comunidade, de tal maneira que estas normas, dotadas de um caráter histórico e social, sejam acatadas livre e conscientemente, por uma convicção íntima, e não de uma maneira mecânica, externa ou impessoal. (VÁZQUEZ, 2007, p. 84).

Portanto, a regulação moral das relações entre os indivíduos não se estabelece por coação externa ou por qualquer espécie de compensação, dá-se por uma convicção individual, livre e consciente, presentes, entretanto, os elementos históricos e sociais que informam tal convicção. Assim, não se confundem o sistema moral – normas acatadas espontaneamente - com o regramento jurídico, embora os princípios e valores morais estejam presentes no ordenamento jurídico e na estrutura política de uma sociedade. Esta questão será desenvolvida posteriormente, quando serão analisadas as relações entre moral e direito.

Retomando o raciocínio, a conduta moral, como já referido, pressupõe a capacidade de escolha do indivíduo e, por conseguinte, quanto maior a elevação da consciência e da liberdade individual em uma sociedade, tanto maior será sua esfera moral. Segundo Vázquez, a ampliação da esfera moral de uma sociedade, ocorre, ainda, quando se aumenta a participação dos

valores morais na regulação entre os indivíduos, ou seja, quando estes valores vão substituindo as normas do costume ou do direito - que são externas ao indivíduo – na regulação da vida social, permitindo, assim, imputar responsabilidade à conduta individual, sob o ponto de vista moral.

Noutras palavras, a moral compreende de um lado valores e normas e, por outro, atitudes que se conformam ou não a estes valores e normas. Estas atitudes são passíveis de um julgamento da coletividade, baseado em suas normas morais. Nestas circunstâncias, a obrigatoriedade do ato moral antecede a uma eventual imposição legal ou compensação que possa ser obtida em consequência de uma determinada conduta. A sociedade necessita destas normas e princípios com aceitação a partir de uma convicção individual e não por força externa formal. A moral constitui-se, deste modo, como um fato social regulador da conduta individual, cumprindo sua função social a partir da interiorização, pelo indivíduo, das normas e deveres de cada membro da sociedade.

Apesar das modificações históricas sofridas pelas normas morais, a função social da moral é sempre a mesma: regular as ações dos indivíduos nas suas relações mútuas e entre estes e a sociedade, visando preservar a integridade da comunidade, independentemente do conteúdo de sua função social. (VÁZQUEZ, 2007).

Outro critério que avalia a evolução moral de uma sociedade refere-se à articulação entre os interesses pessoais e os coletivos. A norma moral, contando com a aceitação livre dos indivíduos a partir de uma convicção interior, tende a harmonizar os interesses individuais com os coletivos, desempenhando um papel social decisivo em uma esfera em que o direito teria poucas condições de influenciar. Contudo, a dimensão e complexidade da sociedade, além do antagonismo de interesses presentes, exigem que as normas sociais sejam regulamentadas, definindo-se regras jurídicas da conduta social, que prevêm os direitos e obrigações dos agentes sociais, e as consequentes penalidades para o caso de descumprimento das obrigações legais. Portanto, o ordenamento jurídico de uma sociedade contempla a moral dominante desse agrupamento social, estando presentes, ainda, os aspectos ideológicos resultantes da correlação de poder das diversas forças da sociedade.

5.2 RELAÇÕES ENTRE A NORMA MORAL E A NORMA JURÍDICA

Tanto a norma moral quanto a norma jurídica têm a função social de regulação das relações mútuas entre os homens e entre estes e a sociedade a que pertencem. Ambas apresentam um caráter histórico e social, contendo imperativos de controle da vida social. Estas são algumas das questões discutidas nesta seção, com o intuito de evidenciar como os valores e a estrutura de poder de uma sociedade democrática expressam-se em normas morais e nos princípios jurídicos, integrando, portanto, a dimensão política, tal como veremos a seguir.

5.2.1 Moral, Política e Direito

A moral disciplina as relações mútuas entre os indivíduos e entre estes e o grupo social ou sociedade a que pertencem, enquanto a política engloba as relações entre os grupos, compreendidos como classes, povos ou nações. A política abrange as atividades desses grupos no sentido de conservar ou derrubar a ordem social existente. Na política, a ação individual reveste-se de um sentido coletivo, na defesa de interesses comuns de um grupo social. Enquanto na moral o coletivo expressa-se pelo caráter histórico-social que lhe é impregnado - porém a decisão é pessoal e de responsabilidade individual -, na política os atos só adquirem importância como tal quando manifestam o interesse comum. O Direito insere-se no âmbito da política e mais precisamente, na intervenção do Estado visando a garantia e promoção dos direitos dos cidadãos e de seus deveres com o conjunto da sociedade.

Tanto a moral como o direito constituem-se de normas que regulam as relações entre os homens, de modo que ambos contêm imperativos que acarretam exigências, cumprindo, portanto, uma mesma função social, de regulação e garantia da coesão e integridade social. Ambos, ainda, possuem um caráter histórico-social. A moral, entretanto, existe desde que o homem passou a pertencer a alguma organização social, enquanto o direito depende de um aparelho de coerção externa, estando, por isso, ligado ao surgimento do Estado. Como a moral é independente do Estado, pode coexistir uma moral que se harmonize com o poder estatal e uma ou outras, que diverjam. O direito,

que em uma sociedade democrática necessita de legitimidade, busca dar unidade a estas categorias, edificando um ordenamento jurídico que reflita os valores morais aceitos pela maioria da sociedade, levando-se em conta a correlação de poder entre os membros e grupos desta sociedade, dada sua natureza política e ideológica. (VÁZQUEZ, 2007). Estes valores morais, quando hegemônicos, tendem a ser refletidos nos princípios jurídicos adotados por uma determinada sociedade, geralmente previstos nas Constituições dos Estados Nacionais democráticos. Estes princípios constitucionais, portanto, passam a ser a síntese dos valores abrigados no ordenamento jurídico, espelhando a ideologia da sociedade e seus valores fundamentais, sendo reconhecidos na moderna dogmática, como norma jurídica. (BARROSO, 2002).

5.2.2 Direitos Fundamentais e as Relações de Trabalho

A tutela jurídica do Estado, em uma perspectiva constitucionalista, compreende que as relações de trabalho são indissociáveis dos direitos de personalidade e dos direitos humanos fundamentais, ou seja, refere-se à nova visão do Direito do Trabalho sob o influxo dos direitos fundamentais. (CAIXETA, 2006).

Direitos Fundamentais, segundo Maurício Delgado (MPT, 2006, p. 169), “são prerrogativas ou vantagens jurídicas estruturantes da existência, afirmação e projeção da pessoa humana e de sua vida em sociedade”. Este conceito é historicamente recente, tendo suas primeiras manifestações nas revoluções políticas dos Estados Unidos da América, 1776, e da França, 1789, com a incorporação pioneira dos ideais iluministas. Mas os elementos presentes em tais manifestações - o que seria posteriormente denominado Direitos Fundamentais - referiam-se essencialmente a liberdades individuais, como direito de manifestação, de reunião, locomoção, etc. Tais direitos eram dirigidos, contudo, estritamente aos integrantes das elites sociais, econômicas e políticas, não contemplando a grande maioria da sociedade. (DELGADO, 2006). Segundo o autor, o conceito de direitos fundamentais somente adquiriu relevância com a incorporação em sua matriz de vastos segmentos da sociedade “destituídos de riqueza que, pela primeira vez na história,

passaram a ser sujeitos de importantes prerrogativas e vantagens jurídicas no plano da vida em sociedade”. (DELGADO, 2006, p. 170). Este fato ocorreu a partir da segunda metade do século XIX, sobretudo na Europa, simultaneamente ao advento do Direito do Trabalho.

O conceito de direitos fundamentais e, mais especificamente, direitos fundamentais do trabalho, pode ser examinado sob o ponto de vista histórico-social e sob o ponto de vista da dogmática jurídica, onde se relaciona principalmente às Cartas Constitucionais dos Estados contemporâneos e, no caso brasileiro, expressam-se destacadamente na Constituição Federativa de 1988.

Sob o enfoque histórico-social, o conceito de direitos fundamentais do trabalho relaciona-se com o desenvolvimento da democracia no Ocidente no âmbito do Estado e da sociedade civil. A democracia apresenta-se, nesta etapa de desenvolvimento, como um regime diferenciado na vida humana, que combina as regras de liberdade e igualdade no convívio social, diferenciando-se das referências anteriores, por contemplar grandes contingentes da sociedade desprovidos de riqueza. Este novo paradigma das relações humanas somente institucionalizou-se ao longo do século XX, atingindo seu ápice no período seguinte à Segunda Guerra Mundial. (DELGADO, 2006).

O desenvolvimento da noção de democracia no Ocidente tem relação direta com a construção do Direito do Trabalho, conforme assinala Delgado (2006, p. 171):

O Direito do Trabalho consolidara-se, respeitadas as peculiaridades nacionais européias, como o patamar fundamental de afirmação da cidadania social da grande maioria das pessoas que participavam do sistema econômico mediante a oferta de seu labor e, nessa medida, veio a se constituir em um dos principais instrumentos de generalização da democracia no plano daquelas sociedades.

Do ponto de vista da dogmática jurídica e consoante ao exposto, o Direito do Trabalho consolida-se com o surgimento das Constituições Democráticas da França, Alemanha e Itália, e, décadas mais tarde, da Espanha e Portugal. Estas constituições ampliaram e consagraram princípios de direta ou indireta vinculação às relações de trabalho. No caso da

Constituição Brasileira de 1988, o “Princípio da Dignidade da Pessoa Humana”, que apresenta evidente dimensão social, articulado aos princípios da “Valorização do Trabalho e, em especial, do emprego” e da “Subordinação da Propriedade à sua Função Sócio-ambiental” demonstram a magnitude dos princípios afirmativos do Trabalho na sociedade brasileira, ainda que nem todos relacionem-se exclusivamente ao plano trabalhista. (DELGADO, 2006).

Sintetizando o papel dos Direitos Fundamentais do Trabalho sob à ótica constitucional do Brasil, o Jurista Maurício Delgado resume da seguinte forma:

A valorização do trabalho está repetidamente enfatizada pela Carta Constitucional de 1988. Desde seu ‘Preâmbulo’ esta afirmação desponta. Demarca-se, de modo irreversível, no anúncio dos ‘Princípios Fundamentais’ da República Federativa do Brasil e da própria Constituição (Título I). Especifica-se, de maneira didática, ao tratar dos ‘direitos sociais’ (artigos 6º e 7º) – quem sabe para repelir a tendência abstracionista e excludente da cultura juspolítica do país. Concretiza-se, por fim, no plano da Economia e da Sociedade, ao buscar reger a ‘Ordem Econômica e Financeira’ (Título VII), com seus ‘Princípios Gerais da Atividade Econômica’ (art. 170), ao lado da ‘Ordem Social’ (Título VIII) e sua ‘Disposição Geral’ (art. 193). [...] O trabalho traduz-se em princípio, fundamento, valor e direito social.” (DELGADO, 2006, p. 173)

Os Direitos Fundamentais do Trabalho estão presentes, ainda, nos tratados e convenções internacionais subscritos pelo Brasil, conforme previsto no art. 5º, parágrafo 2º, da Constituição Federal, entre os quais se incluem a Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 – e os dois pactos que se seguiram, Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de setembro de 1966 e Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, de dezembro de 1966 – e, ainda, a Declaração do Milênio, de setembro de 2000.

6 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa objetiva realizar um estudo teórico de natureza qualitativa e caráter exploratório acerca das práticas da RSC no Brasil, a fim de demarcar o alcance da efetividade das ações e/ou Programas de Responsabilidade Social Corporativa, tendo como fundamentos a dimensão interna das organizações, segundo critérios metodológicos propostos pelo IBASE.

Por tratar-se de uma pesquisa qualitativa, ela não busca medir os impactos dos eventos ou apresentar resultados definitivos de uma dada realidade, mas fornecer uma abordagem ampla dos fenômenos, de modo a possibilitar uma nova ou complementar interpretação do que é investigado.

O caráter exploratório da pesquisa reside no fato de que o estudo tem por finalidade desenvolver, esclarecer e, eventualmente, questionar conceitos e idéias relativas ao problema, a fim de que se possa reformular, se necessário, questões essenciais à compreensão do tema, abertas à investigação e aprofundamento em trabalhos futuros. (GIL, 1994).

6.1 MÉTODOS E TÉCNICAS

Como métodos de pesquisa para atingir os propósitos do estudo, foram utilizadas a revisão bibliográfica - que orienta e dá suporte ao restante da pesquisa - e o Estudo de Casos Múltiplos.

A fundamentação teórica, obtida da revisão parcial da bibliografia sobre o tema, possibilitou um entendimento básico das principais abordagens do conceito da RSC, partindo de uma visão geral do conceito até chegar aos aspectos teóricos específicos relevantes e pertinentes à presente proposta de pesquisa. Nesta etapa, foram apresentados os conceitos da RSC, desde sua origem até a consolidação em Escolas Teóricas de Pensamento, discorrendo sobre as características de cada Escola e os desdobramentos atuais do debate relativamente ao tema. Procurou-se, ainda, inserir o debate no cenário socioeconômico brasileiro, que é marcado por profunda concentração da

renda, sobretudo porque o tema deste estudo invoca explicitamente a relação capital/trabalho e, conseqüentemente, como se dá a remuneração desses fatores em nossa sociedade. Desta forma, permitiu a formulação de proposições teóricas que subsidiaram a análise empírica posterior. A revisão teórica efetivou-se a partir da bibliografia ou de fontes secundárias, abrangendo publicações impressas ou eletrônicas, como livros, pesquisas, textos para discussão, artigos em revistas especializadas e publicações avulsas, entre outros materiais, considerados relevantes para a compreensão do tema.

Quanto à análise empírica - complemento desta pesquisa -, elegeu-se o método do Estudo de Casos Múltiplos, tendo como objeto de investigação a efetividade das práticas da RSC no âmbito interno das organizações. Para a consecução da tarefa, foram escolhidas quatro grandes empresas com atuação no Estado do Rio Grande do Sul, de setores diferentes da economia, que compõem, neste estudo, as unidades de análise.

O Estudo de Caso mostra-se como um método adequado à pesquisa proposta porque permite a compreensão de fenômenos sociais complexos, uma vez que se investiga o fenômeno contemporâneo dentro do seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos. (YIN, 2001).

O estudo com quatro unidades de análise permite, em alguns casos, que se chegue a uma replicação de padrões, entendida aqui como replicação teórica, ou, alternativamente, a divergências com o padrão de análise estabelecido, o que abre espaço para novas proposições teóricas e caminho para novas pesquisas.

A investigação da efetividade da RSC interna, em cada empresa estudada, utilizou-se da técnica de análise de conteúdo, tendo sido pesquisados os Relatórios Anuais de Responsabilidade Socioambiental (ou de Sustentabilidade) do ano de 2007 e os Balanços Sociais - modelo IBASE - publicados ao longo de 2006, tendo como ano-base o ano de 2005. A defasagem temporal entre as informações contidas nos Balanços Sociais e nos Relatórios Anuais deve-se ao fato da maioria das empresas ainda não ter disponibilizado os Balanços Sociais referentes aos exercícios de 2006 e 2007, uma vez que estes dados são lançados em um mesmo formulário, conforme proposição do IBASE. Portanto, os dados de 2006 e 2007 são publicados no

ano de 2008, podendo-se apresentar os balanços até mesmo no final deste período, tendo em vista que o IBASE não impõe data limite para entrega dos balanços. Admite-se, diante disso, que esta defasagem representa uma limitação da pesquisa, já que os dados do último biênio podem diferir daqueles apresentados nos balanços anteriores, exigindo uma posterior avaliação da real dimensão destes limites.

Outro obstáculo para a pesquisa diz respeito à forma como as empresas disponibilizam seus dados. No Relatório Anual, em geral, a empresa divulga os dados de todo o grupo econômico, pois se trata de uma ferramenta de maior poder estratégico para a empresa, pois permite dar uma visão geral do grupo, demonstrando sua situação financeira e sua política de sustentabilidade. Isso ocorreu com a Gerdau, Banco Bradesco, CEEE e Brasil Telecom. No entanto, quando os dados são lançados no BS, somente o Banco Bradesco, entre os estudados, considerou o mesmo grupo de empresas (Bradesco e controladas). E, no caso da CEEE que, no RA, publicou conjuntamente 02 cadernos, ainda não havia sido oficialmente desmembrada em CEEE-D e CEEE-GT quando da publicação do BS do período de 2005. Evidentemente essa diferença de critério na divulgação dos dados dificulta a análise, na medida em que cada documento trabalha com uma determinada dimensão. A fim de solucionar este problema, a presente pesquisa considera os números e dados quantitativos e qualitativos lançados no Balanço Social, enquanto, no RA, são privilegiadas as informações de caráter qualitativo, que indicam os valores, diretrizes e os compromissos assumidos pela organização.

A concepção do método da análise de conteúdo, utilizada na presente pesquisa, está em conformidade com a nova tendência deste método que se caracteriza por não restringir a análise a aspectos quantitativos, mas, ao contrário, extingue a dicotomia entre qualitativo e quantitativo, promovendo uma integração entre as duas visões, a fim de permitir que se compreendam não somente o conteúdo manifesto e explícito, e seu significado aparente, mas, ainda, o que está oculto, subentendido, implícito, considerando o contexto em que se insere, o meio que o produz e a sua finalidade. (LAGO, 2007). O conteúdo expressa-se em números, textos, imagens, símbolos, na qualidade de impressão, nas mensagens subliminares, etc. No caso concreto da pesquisa, esta abordagem é importante porque se concentra não somente nas

informações expressas explicitamente nos documentos, mas, ainda, naquelas que são omitidas, porque também estas revelam significados e informam o conteúdo do discurso objeto de análise.

A confrontação dos dados e informações contidos nos dois documentos – em cada empresa - tem como objetivo analisar em que medida o discurso empresarial é coerente com os efetivos investimentos e ações realizados nesta área. Ou seja, analisar se o discurso empresarial de valorização dos Direitos Humanos Fundamentais, especialmente dos Direitos Fundamentais do Trabalho, encontra respaldo nas efetivas ações relacionadas ao público interno das organizações, tendo sido estabelecidos como parâmetros os resultados obtidos na pesquisa realizada pelo IBASE, servindo estes números de padrão referencial para as avaliações realizadas. Da mesma forma, as conclusões e questões suscitadas pela pesquisa também serviram de objeto de análise para este estudo.

6.2 A ESCOLHA DAS EMPRESAS ANALISADAS

A primeira questão resolvida, na parte empírica da pesquisa, foram os critérios que iriam definir a escolha das empresas a serem investigadas.

Em consonância com os fundamentos teóricos apresentados no estudo, a importância econômica surgiu como o principal critério, já que o estudo parte do pressuposto de que há, nos dias atuais, uma maior exigência da sociedade por ações socialmente responsáveis das empresas, em razão da redução relativa do poder dos Estados Nacionais, bem como do crescente poder assumido pelas grandes corporações privadas. Este aumento do poder econômico acarretou, em tal contexto, uma elevação na importância social dessas organizações junto às comunidades, bem como dos impactos causados por sua atuação empresarial, sejam ambientais ou sociais. Como decorrência, o segundo critério adotado para a escolha das empresas, qual seja, o impacto potencial da organização na comunidade local, no caso, no Estado do Rio Grande do Sul. O terceiro critério utilizado diz respeito a questões operacionais da pesquisa, ou seja, a disponibilidade de material para análise: era necessária a divulgação do Balanço Social no modelo IBASE e a publicação e disponibilização ao público em geral do Relatório Anual de Responsabilidade

Socioambiental (ou de Sustentabilidade). Por fim, o quarto e último critério, era obter uma amostra variada, que contemplasse diversos setores da economia. Nesse sentido, foram escolhidos os setores de maior relevância para o tema. Conforme resultados da pesquisa realizada por Bernardo, 2006, os setores de telecomunicações, energia elétrica e siderurgia são os que mais divulgam informações em seus balanços sociais, tanto em dados quantitativos, quanto qualitativos. Além dos setores referidos, elegeu-se o setor financeiro para complementar a amostra, uma vez que este setor ocupa posição de destaque na economia, considerando-se o modelo vigente.

Com base nos critérios acima explicitados, são estas as empresas identificadas e que serviram de unidades de análise:

a) BANCO BRADESCO S/A – Maior instituição financeira do país. Maior banco privado da América Latina, possuindo mais de 36 milhões de clientes, com uma rede de 26.459 pontos de atendimento, incluindo 3.160 Agências no País.¹⁹ Em 2007, obteve o maior lucro entre os Bancos no Brasil, no importe de U\$ 4,67 bilhões. Avaliado como a marca mais valiosa do país. (MELHORES E MAIORES, 2008).

O Banco Bradesco, no primeiro trimestre de 2008, teve um aumento do lucro no percentual de 23,3%, alcançando a marca de R\$ 2,1 bilhões que, segundo levantamento da consultoria Econômica, representa o maior resultado econômico registrado para um primeiro trimestre na história do sistema financeiro brasileiro.²⁰

b) BRASIL TELECOM S/A – Maior empresa de telecomunicações do Sul do País. Há possibilidade concreta de fusão com a empresa Oi, o que, se aprovado, criará a segunda maior empresa privada do Brasil em faturamento.²¹ A Região II, área de concessão dos serviços de telefonia da Brasil Telecom, é composta pelos estados de Rondônia, Acre, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Tocantins, Goiás, Santa Catarina, Paraná e Rio Grande do Sul, além do Distrito Federal. O Grupo Brasil Telecom possui uma base de clientes que compreende

¹⁹ Relatório Anual do Bradesco de 2007.

²⁰ Federação dos Bancários do Paraná. Disponível em: <http://www.feebpr.org.br/lucroban.htm>. Acesso em 18 Nov. 2008.

²¹ Melhores e Maiores, 2008.

8 milhões de terminais fixos em serviço, mais de 4 milhões de acessos móveis, 282 mil terminais de uso público e 1,6 milhão de acessos ADSL (banda larga).²²

c) CEEE-D e CEEE-GT– Empresas do Grupo CEEE, apresentam conjuntamente o Relatório Anual – dividido em 02 cadernos - , bem como os dados lançados no BS – IBASE, uma vez que formavam, à época, uma única empresa. A CEEE-D atende 72 municípios do Estado do Rio Grande do Sul, oferecendo distribuição de energia elétrica a um total de 3,5 milhões de pessoas. Segundo a Revista Exame Melhores e Maiores, 35ª edição, a CEEE-D foi a décima empresa mais rentável no ano de 2007 no Brasil. A CEEE-GT possui um parque gerador formado por 15 usinas hidrelétricas, totalizando uma potência efetiva própria de 910,6 MW, participando, ainda, de empreendimentos público-privados, agregando à capacidade de geração mais 86 MW. Esse total representa hoje aproximadamente 25% da capacidade própria instalada no Estado do Rio Grande do Sul.²³

d) GERDAU – O Grupo Gerdau é líder na produção de aços longos nas Américas e um dos maiores produtores mundiais de aço. O Grupo Gerdau tem 107 anos de história e conta com a participação de 37 mil colaboradores, operando em 13 países. É um dos maiores recicladores do mundo, transformando anualmente 12,8 milhões de toneladas de sucata ferrosa em aço. Negocia suas ações nas Bolsas de Valores de São Paulo, Nova York, Toronto e Madri.²⁴

6.3 A METODOLOGIA DO IBASE E AS CATEGORIAS DE ANÁLISE

Conforme metodologia proposta pelo IBASE, foram considerados, nesta análise, os seguintes indicadores vinculados à dimensão interna das organizações:

²² Relatório Anual da Brasil Telecom de 2007.

²³ Relatório Anual de 2007 da CEEE-D e CEEE-GT

²⁴ Relatório Anual da Gerdau de 2007.

- a) **Indicadores sociais internos**, que apresentam os investimentos realizados pelas empresas para beneficiar e/ou atender ao corpo funcional, onde são avaliados os investimentos em alimentação; previdência privada; saúde; segurança e medicina no trabalho; educação; cultura; capacitação e desenvolvimento profissional; creches ou auxílio-creche, participação nos lucros ou resultados e outros investimentos.
- b) **Indicadores do corpo funcional**, que apresentam informações que identificam a forma como se dá o relacionamento das empresas com seu público interno, relativamente à criação de postos de trabalho, valorização da diversidade e participação de grupos historicamente discriminados no país (mulheres e negros). Com relação a estes indicadores são avaliados: nº de empregados ao final do período, nº de admissões durante o período, nº de empregados terceirizados, nº de estagiários, nº de empregados acima de 45 anos, nº de mulheres que trabalham na empresa, percentual de cargos de chefia ocupados por mulheres, nº de negros que trabalham na empresa, percentual de cargos de chefia ocupados por negros e nº de portadores de deficiência ou necessidades especiais.
- c) **Indicadores relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial**. Indicadores, em geral, qualitativos que mostram a situação da participação interna e da distribuição dos benefícios na empresa. São avaliados os seguintes pontos: relação entre a maior e a menor remuneração, número total de acidentes de trabalho, participação dos funcionários no processo decisório das ações e programas sociais implementados pela empresa, iniciativas em relação à liberdade sindical, participação nos lucros etc.

De acordo com o que foi anteriormente anunciado, além das informações contidas nos Balanços Sociais, serão também analisados os conteúdos dos Relatórios Anuais, sobretudo os que se relacionam com os dados constantes do BS, a fim de complementar a análise.

6.3.1 Resultados da Pesquisa do IBASE – Público Interno

Em 29/08/2008 o IBASE lançou uma publicação denominada “Balanço Social Dez Anos – O Desafio da Transparência”. Esta publicação ocorreu no transcurso deste estudo e, por sua importância, redirecionou o presente trabalho. Trata-se da mais importante publicação sobre a efetividade da RSC no Brasil. O estudo utiliza uma base de dados de 1288 balanços sociais em um universo de 345 empresas, ao longo de dez anos. A partir de indicadores desenvolvidos pelo IBASE, são analisados os números do investimento social das empresas, permitindo avaliar a evolução do discurso e práticas das empresas no tocante à RSC.

Neste tópico, serão apresentados somente os dados e análises do IBASE referentes ao ambiente interno da organização.

Primeiramente, focaliza-se a representatividade do universo em análise.

O número de postos de trabalho das empresas que publicam o Balanço Social - IBASE passou de 112 mil em 1997 para 1 milhão e 706 mil pessoas empregadas em 2005 e, considerando os empregados terceirizados, cerca de 700 mil pessoas, totaliza 2,4 milhões de pessoas trabalhando nessas empresas.

6.3.1.1 Indicadores Sociais Internos

Este tópico aborda as ações e investimentos – espontâneos ou obrigatórios - destinados às pessoas que trabalham nas empresas, excluídos os encargos sociais. Na análise geral, o IBASE identificou uma nítida tendência da ampliação desses gastos, principalmente nos últimos anos. Alimentação e saúde foram os itens de maior concentração de investimentos, em um

percentual de 25% e 20%, respectivamente. Abaixo os gráficos desses gastos, elaborados pelo IBASE:

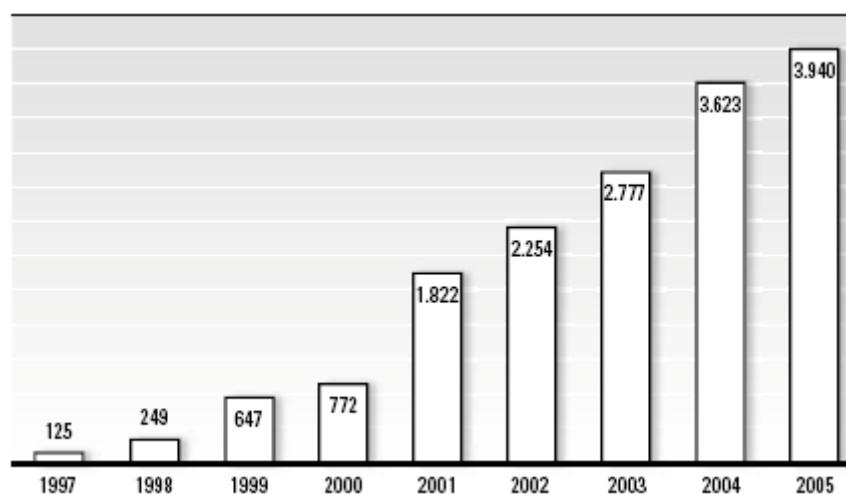


Gráfico 3: Investimentos sociais internos por empregado(a) – excluindo encargos sociais (em reais)
Fonte: IBASE, 2008

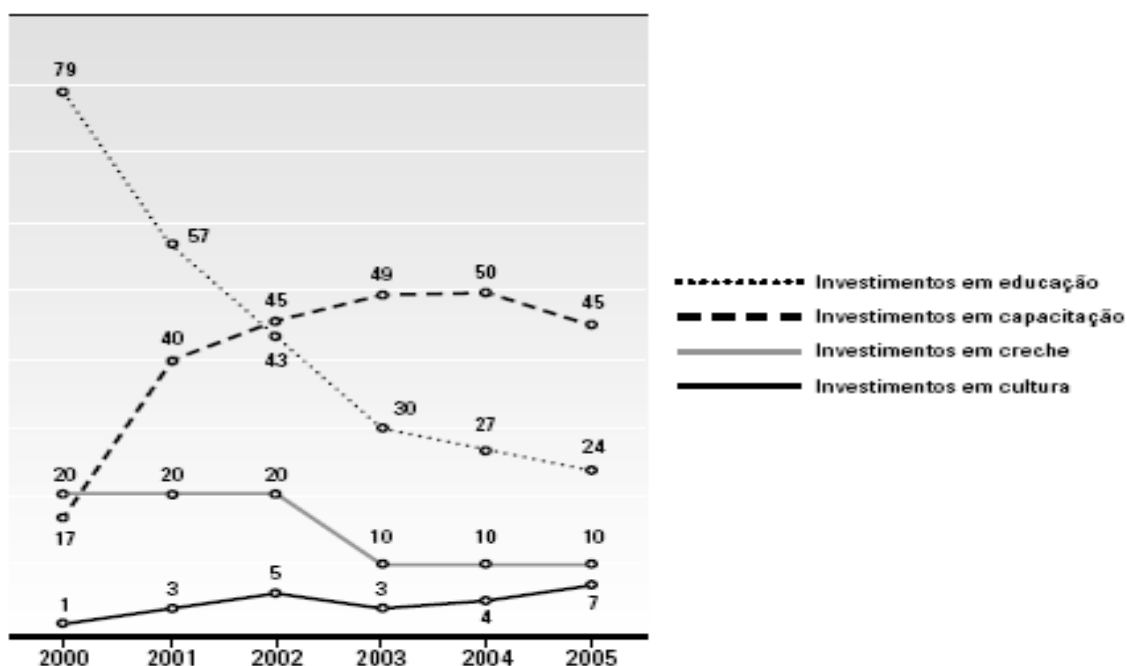


Gráfico 4: Investimentos sociais internos: média anual por funcionário(a) a cada R\$ 1.000,00 investidos:
Fonte: IBASE, 2008

Na análise do IBASE, foi ressaltada a pouca importância dos investimentos não-obrigatórios efetuados pelas empresas, principalmente nos itens educação e capacitação, em contraste com os discursos das companhias, onde estes itens ocupam lugar de destaque, pois as empresas em geral dizem valorizar a educação e a capacitação no ambiente de trabalho. Como se observa no gráfico acima, os investimentos nessas áreas têm apresentado uma redução, sendo que os investimentos em educação apresentam uma queda acentuada. De acordo com o IBASE (2008, p. 38), “para além das palavras, tais gastos representam uma pequena parte dos investimentos anuais das empresas analisadas.” Os investimentos em cultura subiram, mas, conforme análise do instituto, continuam em um patamar inexpressivo.

Outro dado que preocupa o IBASE diz respeito aos investimentos em creches, que caíram pela metade de 2002 para 2003, tendo permanecido estável no patamar de R\$ 10,00, per capita. Ou seja, representando 1% dos investimentos sociais internos, em que pese o aumento da participação de mulheres empregadas, conforme será demonstrado a seguir.

6.3.1.2 Indicadores do Corpo Funcional

Este tópico, conforme o Instituto, revela o perfil dos colaboradores da empresa, permitindo avaliar a forma com que a empresa se relaciona com o público interno, conforme já referido. Mereceu destaque do IBASE o aumento da transparência com relação a estes dados, pois, até então, o Instituto percebia uma enorme resistência das empresas em fornecerem o perfil dos colaboradores, especialmente com relação à raça/etnia, gênero, idade e pessoas com deficiência (PCDs).

Conforme os gráficos do IBASE, abaixo reproduzidos, percebe-se a evolução na divulgação desses dados:

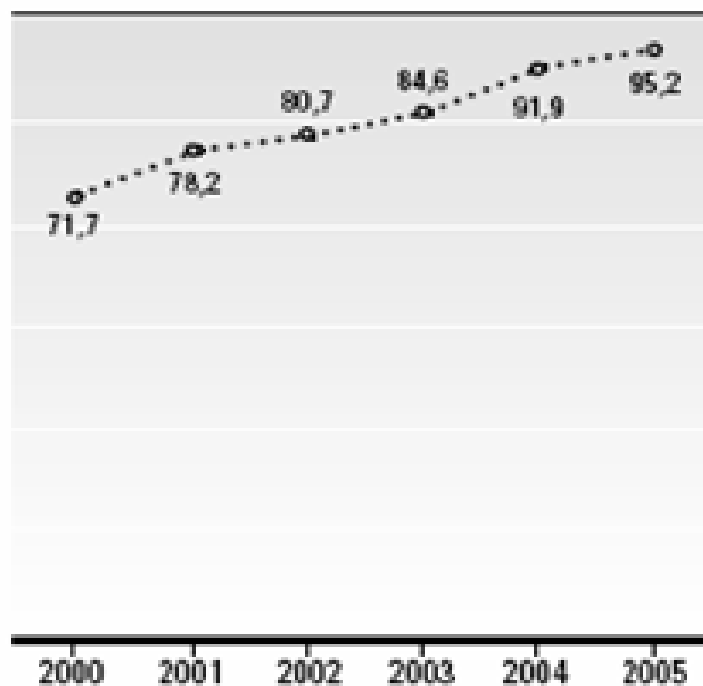


Gráfico 5: **Empresas que divulgaram o número de mulheres**
Fonte: IBASE, 2008

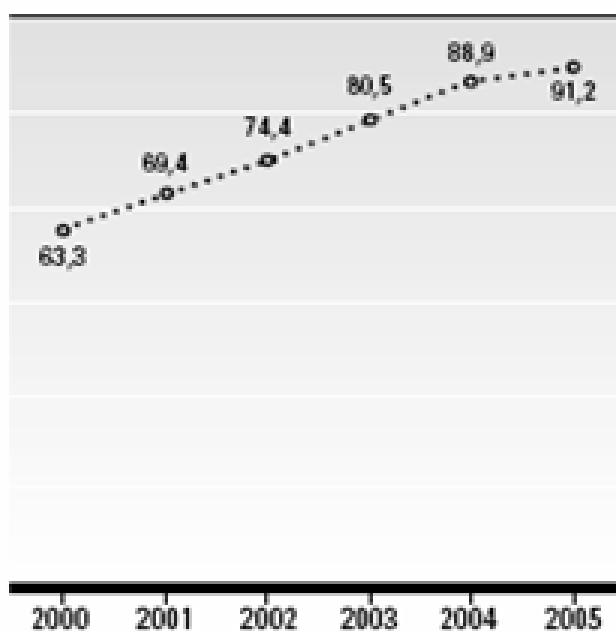


Gráfico 6: **Empresas que divulgaram o % de cargos de cargos chefia ocupados por mulheres.**
Fonte: IBASE, 2008

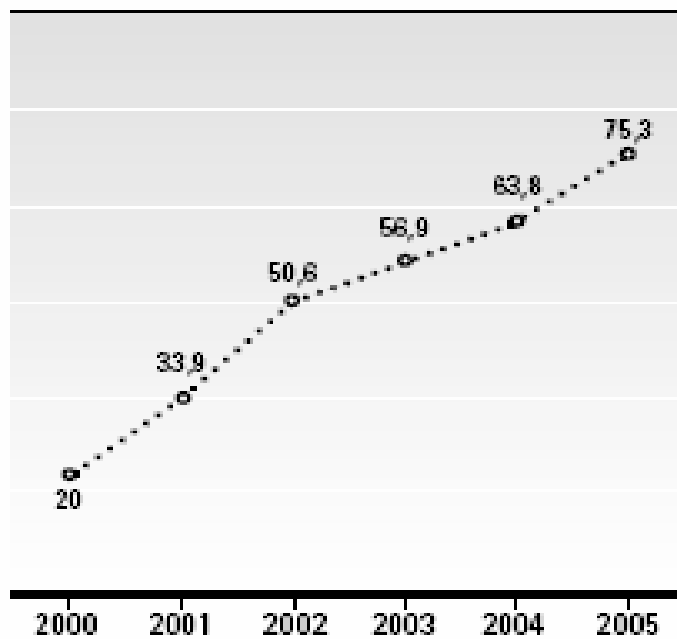


Gráfico 7: **Empresas que divulgaram o número de negros (as)**
Fonte: IBASE, 2008

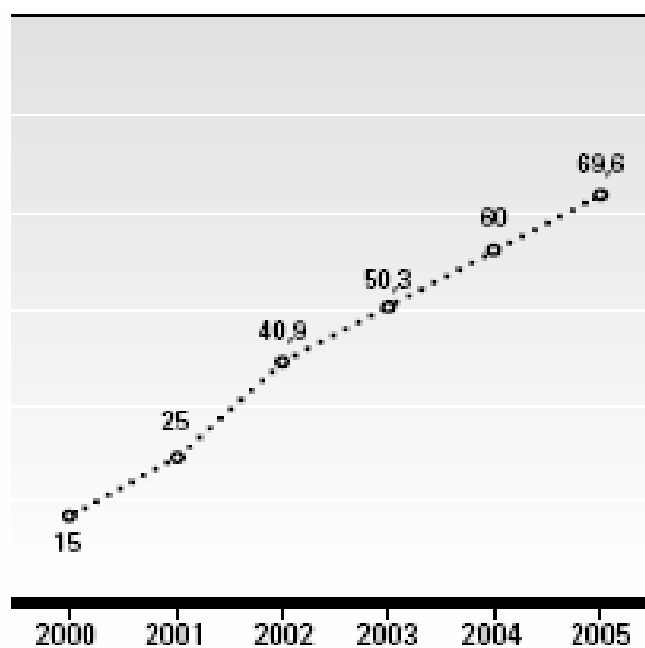


Gráfico 8: **Empresas que divulgaram o % de Chefia ocupada por negros (as)**
Fonte: IBASE, 2008

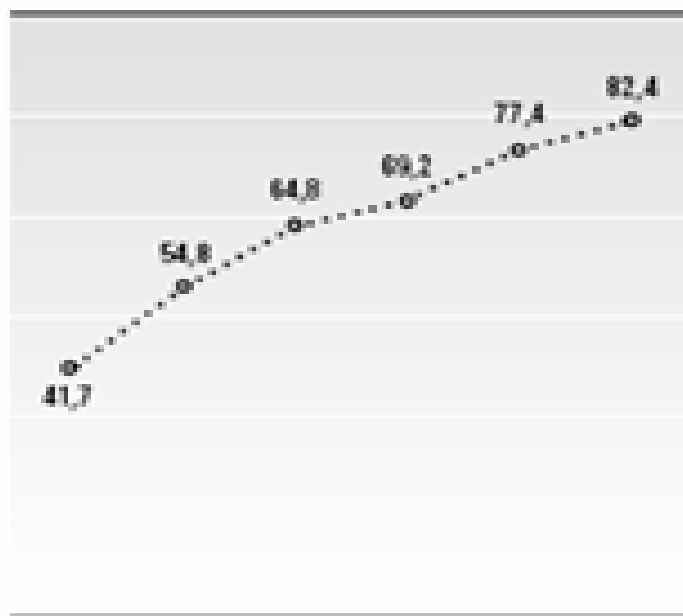


Gráfico 9: **Empresas que divulgaram o nº de pessoas com deficiência**
Fonte: IBASE, 2008

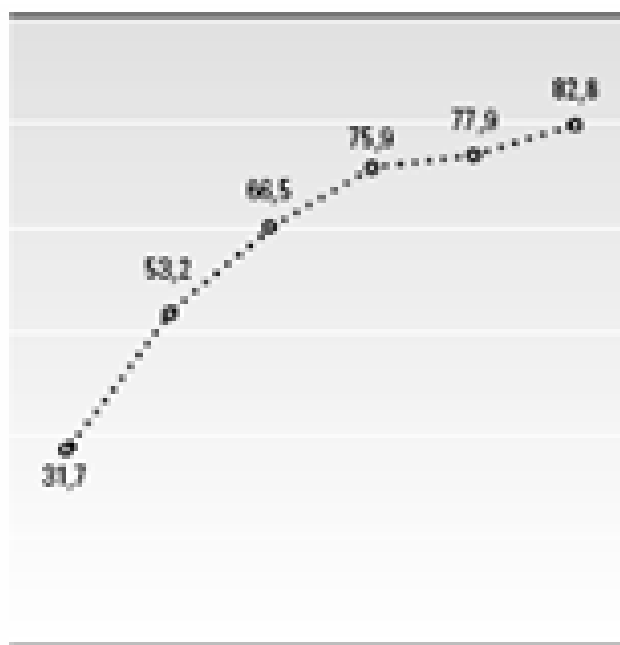


Gráfico 10: **Empresas que divulgaram o nº de pessoas terceirizadas**
Fonte: IBASE, 2008

As informações mais omitidas, conforme demonstrado na pesquisa do Instituto, referem-se àquelas relativas à raça/etnia. A pesquisa revela que a proporção de negros nas companhias analisadas não passa de 15%, enquanto na população brasileira este percentual era de 49,5% no ano de 2000, conforme dados do IBGE. Em cargos de chefia o número é ainda mais grave. Os negros ocupam apenas 6,7% dos cargos de chefia.

No caso dos PCDs, a legislação impõe uma participação de no mínimo 5% do quadro funcional para as empresas que possuem mais de 1000 empregados.

Abaixo o gráfico dessa pesquisa, quanto ao perfil dos colaboradores das empresas analisadas:

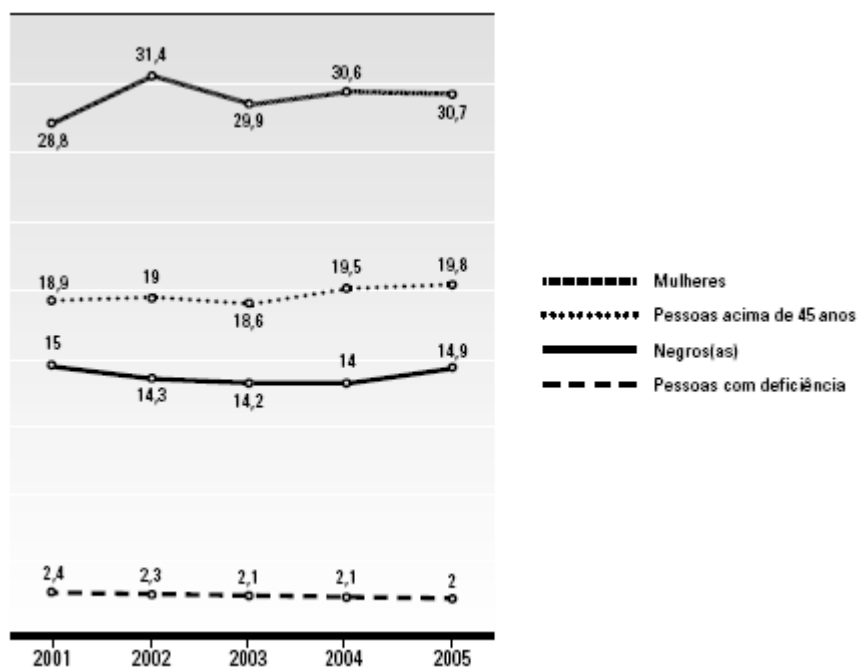


Gráfico 11: **Diversidade do corpo funcional por ano (em %)**

Fonte: IBASE, 2008

7 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

A análise a ser realizada neste capítulo vem complementar o estudo exploratório realizado acerca das práticas da RSC no Brasil, com foco nas ações relacionadas ao público interno das organizações. Para cada empresa estudada, respectivamente, Banco Bradesco, Brasil Telecom, CEEE e Gerdau, são apresentados, em primeira instância, os dados do Balanço Social, onde são registrados os efetivos investimentos realizados pelas empresas relativamente ao público interno, além das informações referentes ao corpo funcional e a outras consideradas relevantes ao exercício da “cidadania empresarial” (IBASE, 2008).

Em um segundo momento, são destacadas as informações do RA relacionadas com os dados constantes do Balanço Social, de forma a identificar os valores e compromissos das empresas com seu público interno, bem como as ações e programas sociais efetivamente realizados.

Por fim, são analisados o conteúdo desses documentos, com base no confronto das informações coletadas, tendo como padrão referencial e metodológico a pesquisa realizada pelo IBASE, além dos fundamentos teóricos expostos no presente estudo.

7.1 BANCO BRADESCO

O Banco Bradesco demonstra regularmente seus investimentos sociais no BS, tendo sido a única empresa selecionada a ter publicado o BS relativo aos períodos de 2006 e 2007, até o presente momento. Além disso, os dados do BS do Banco Bradesco podem ser diretamente correlacionados com as informações contidas no RA, pois ambos divulgam as informações do Grupo Bradesco e controladas. No entanto, para manter o padrão de análise entre as empresas, utiliza-se, nesta pesquisa, o BS referente ao exercício de 2005, conforme referido anteriormente. Entretanto no caso do Bradesco serão analisadas as informações qualitativas do RA, explorando-se, ainda, alguns dados quantitativos, por estarem em consonância com as informações lançadas no BS.

O Banco Bradesco, conforme dados do BS 2005, teve um total de investimentos sociais internos por funcionário – deduzidos os encargos compulsórios – no valor médio de R\$ 19.962,59. Importante ressaltar que esta média é obtida considerando somente os funcionários da empresa, sendo que o Bradesco possuía em 2005, 7.670 funcionários terceirizados, o que representa aproximadamente 10,35% do total de trabalhadores, excluídos os estagiários.

7.1.1 Dados e Informações do Balanço Social - Bradesco

Tabela 1: Indicadores Sociais Internos – Bradesco

Indicadores Sociais Internos	Valor (mil R\$)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	455.151	8,57%	3,08%
Encargos sociais compulsórios	954.061	17,96%	6,46%
Previdência privada	279.687	5,27%	1,89%
Saúde	259.502	4,89%	1,76%
Segurança e medicina no trabalho			
Educação			
Cultura			
Capacitação e desenvolvimento profissional	52.306	0,98%	0,35%
Creches ou auxílio-creche	44.701	0,84%	0,30%
Participação nos lucros ou resultados	286.632	5,40%	1,94%
Outros	96.877	1,82%	0,66%
Total - Indicadores Sociais Internos	2.428.917	45,73%	16,44%

FONTE: Balanço Social IBASE, adaptada pelo autor.

Tabela 2: **Indicadores do Corpo Funcional – Bradesco**

Nº de empregados(as) ao final do período	73.881
Nº de admissões durante o período	7.290
Nº de empregados(as) terceirizados(as)	7.670
Nº de estagiários(as)	628
Nº de empregados(as) acima de 45 anos	5.945
Nº de mulheres que trabalham na empresa	34.260
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	41%
Nº de negros(as) que trabalham na empresa	6.108
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	7%
Nº de portadores de deficiência ou necessidades especiais	769

FONTE: Balanço Social IBASE, adaptada pelo autor.

Relação entre a maior e a menor remuneração da empresa	20,80
Número total de acidentes de trabalho	567
Os projetos sociais ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	Direção e Gerências
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	Todos + CIPA
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	Não se envolve
A previdência privada contempla:	Todos os empregados
A participação nos lucros ou resultados contempla:	Todos os empregados
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	São exigidos
Quanto à participação dos empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	Apóia

Quadro 1: **Informações relevantes – cidadania empresarial – Bradesco**

FONTE: Balanço Social IBASE, adaptado pelo autor.

Tabela 3 – Investimentos Sociais Internos (Bradesco), deduzidos Encargos compulsórios

INVESTIM. SOC. INTERNOS	MIL	% ISI	A CADA R\$ 1000,00
Alimentação	455151	30,86	R\$ 308,61
Prev. Privada	279687	18,96	R\$ 189,64
Saúde	259502	17,59	R\$ 175,95
Seg. e Medicina	0	0	-
Educação	0	0	-
Cultura	0	0	-
Capacit. e Desenv.	52306	3,54	R\$ 35,47
Creches	44701	3,03	R\$ 30,31
Part. nos lucros	286632	19,43	R\$ 194,35
Outros	96877	6,56	R\$ 65,69
TOTAL	1474856	100%	R\$ 1.000,00

FONTE: Balanço Social IBASE, adaptada pelo autor.

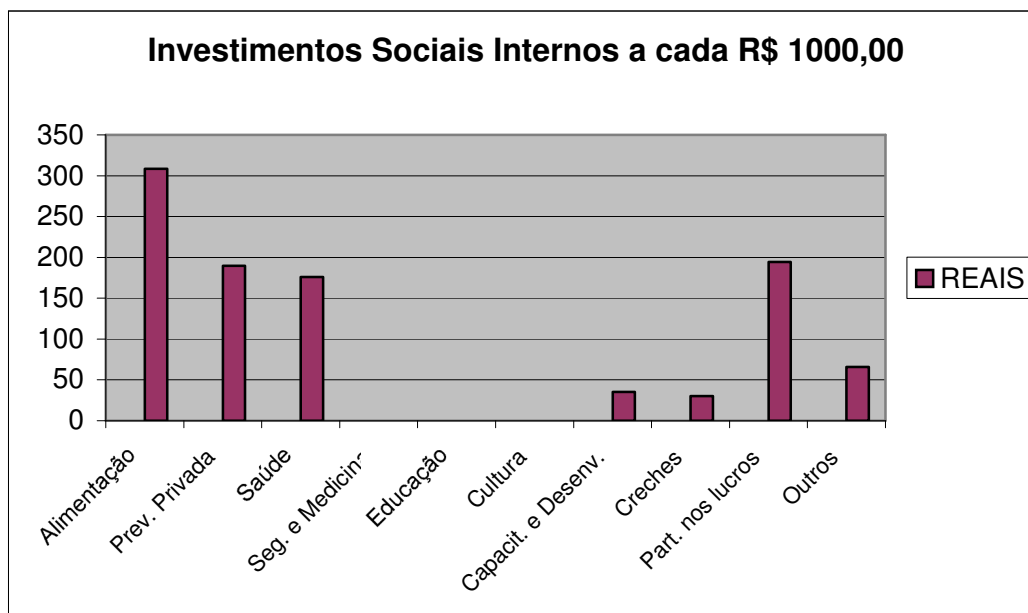


Gráfico 12: ISI a cada R\$ 1000,00 investidos – Bradesco

FONTE: IIBASE, 2008, adaptado pelo autor.

7.1.2 Conteúdo do Relatório Anual – Bradesco

O Banco Bradesco apresenta um Relatório Anual constituído, em sua configuração, por grande parte das questões relevantes no que tange ao ambiente de trabalho, revelando estar em conformidade com os critérios de transparência e respeito aos direitos fundamentais do trabalho das principais entidades internacionais de proteção aos direitos humanos. Quer dizer, o Relatório do Banco está alinhado com as diretrizes da *Global Reporting Initiative* (GRI), organização não-governamental internacional, com sede em Amsterdã, na Holanda, cuja missão é desenvolver e disseminar globalmente diretrizes para a elaboração de relatórios de sustentabilidade utilizadas voluntariamente por empresas do mundo todo. Suas atividades têm foco no desenvolvimento de um padrão de relatório que aborde os aspectos relacionados à sustentabilidade econômica, social e ambiental das organizações.²⁵

Como valores da Instituição, o Banco elenca em seu Relatório Anual (p. 08):

- Cliente como razão da existência da Organização.
- Relacionamento ético e transparente com clientes, acionistas, investidores, parceiros e funcionários.
- Crença no valor das pessoas e na capacidade de desenvolvimento.
- Respeito à dignidade do ser humano, preservando a individualidade e privacidade, não admitindo a prática de atos discriminatórios por condição social, crença religiosa, cor, raça, sexo, fé ou ideologia política.
- Pioneirismo em tecnologia e soluções para os clientes.
- Responsabilidade social, destacando-se investimentos na área de educação.
- Capacidade de enfrentar com determinação diferentes ciclos econômicos e a dinâmica das mudanças sociais.

No que tange à RSC interna, é dado destaque à valorização do trabalho, melhoria do ambiente de trabalho, diversidade e inclusão, transparência e liberdade de associação.

A empresa argumenta que, pelo fato de entender que a base de sustentação dos negócios está no potencial realizador das pessoas, cabe à

²⁵ Instituto Ethos. Disponível em: <http://www.ethos.org.br/DesktopDefault.aspx?TabID=4206&Alias=ethos&Lang=pt-BR>. Acesso em 30 Out. 2008.

Instituição promover oportunidades de desenvolvimento profissional contínuo em um ambiente saudável e seguro, com clareza dos objetivos e compromissos. Estes compromissos são expressos na política de recursos humanos da empresa, apresentando como premissas a defesa e a proteção dos direitos humanos, os direitos da criança, os direitos fundamentais do trabalho, a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores e a prioridade de oportunidades para o crescimento profissional das pessoas. O respeito aos direitos humanos e direitos fundamentais do trabalho e da criança são estendidos aos fornecedores da empresa.

Segundo o Banco Bradesco, o conceito de sustentabilidade está inserido na estratégia dos negócios, tendo sido implementado, no ano de 2007, um sistema de gestão de responsabilidade fundamentado na Norma SA 8000.

Quanto ao ambiente de trabalho, na busca por melhoria das condições, é realizada anualmente uma pesquisa com a participação de cerca de 3 mil funcionários, de todos os níveis da estrutura que, voluntariamente, respondem às questões sobre o clima organizacional, com o objetivo de avaliar o ambiente de trabalho, benefícios, remuneração, desenvolvimento profissional, ética, cidadania e responsabilidade social. Conforme explicitado no RA, o Banco busca promover a transparência, o respeito e a confiança entre os funcionários, instaurando um ambiente motivador e desafiador.

Os fornecedores do Banco são avaliados e qualificados de modo a contribuir com a erradicação do trabalho forçado ou análogo ao escravo, havendo um monitoramento dos fornecedores, mediante visitas técnicas regulares. Esses compromissos, de defesa dos direitos humanos e direitos fundamentais do trabalho, da criança e do adolescente, constituem-se em compromissos públicos da organização, alinhados ao *Global Compact* e aos requisitos da Norma SA 8000.

A diversidade e inclusão social têm lugar de destaque no Relatório de Sustentabilidade do Bradesco, tendo sido criado um grupo de trabalho para a Valorização da Diversidade, nos moldes das proposições do *Global Compact*. Neste sentido, o Banco firmou uma parceria com a Faculdade Cidadania Zumbi dos Palmares (Unipalmares), onde é realizado um programa de capacitação de jovens afrodescendentes, que fazem estágios em áreas técnicas e de negócios do Banco. Conforme os dados do Relatório Anual de Sustentabilidade

de 2007, o número de negros que trabalham na Instituição cresceu de 6.108 em 2005 para 12.631 em 2007. Ou seja, os negros representavam, em 2005, 8,27% do quadro funcional, tendo passado, no final de 2007, para 15,26% deste quadro. Com relação às pessoas com deficiência, o Banco é um dos patrocinadores de um programa de qualificação profissional de PCDs, a fim de promover a inclusão social destas pessoas. No RS de 2007, o Banco demonstra que não houve uma significativa variação entre o nº de PCDs da empresa de 2005 para 2007. Em 2005, conforme já referido nos dados do BS, o Banco Bradesco contava no seu quadro funcional com 769 PCDs, tendo aumentado para 1.075, representando uma variação de 1,04% para 1,3% do corpo funcional.

Quanto à liberdade sindical, consta do RA, que o Banco dispõe de uma estrutura funcional na área de Relações Sindicais, ligada ao Departamento de Recursos Humanos. Esta estrutura tem a missão de estabelecer permanente diálogo e interação com os representantes do movimento sindical em âmbito nacional, em uma relação, conforme consta do RA, caracterizada pela facilidade de acesso, agilidade e proatividade entre as partes. A maioria dos funcionários do Banco é sindicalizada, e a totalidade dos colaboradores é abrangida pelos acordos de negociação coletiva. Em 2005, do quadro funcional do Banco, 55% era sindicalizado, sendo que no final de 2007 esse percentual caiu para 51,93%.

Relativamente aos benefícios oferecidos aos trabalhadores, a empresa disponibiliza a todos os seus empregados, conforme dados do RA: seguro saúde e odontológico; plano de previdência complementar; seguro de vida em grupo; cursos de especialização; serviço social e assistência psicológica; lanches; descontos em medicamentos; vacinação contra a gripe; atividades de lazer; empréstimo social; linhas de crédito; isenção de tarifas e canal de compras *on line*.

O Banco Bradesco tem apresentado, nos últimos anos, um investimento crescente na área de capacitação e desenvolvimento profissional. Segundo o Relatório de Sustentabilidade de 2007, foram investidos R\$ 75,3 milhões em treinamento no ano de 2007, enquanto que em 2005 o investimento nessa área foi de aproximadamente R\$ 52 milhões.

7.1.3 Confronto e análise das informações contidas no RA e no BS

Primeiramente, destaca-se a amplitude de informações contidas no Relatório Anual do Banco Bradesco, que contempla os critérios elencados neste estudo, disponibilizando à sociedade uma série de dados fundamentais para o acompanhamento das práticas empresariais. A transparência da atuação empresarial é, sem dúvida, elemento essencial na construção de uma sociedade mais justa e verdadeiramente democrática.

No RA de 2007, o Bradesco elenca os valores da Instituição, dentre os quais consta a não admissão de práticas discriminatórias e sua responsabilidade social, dando ênfase à educação.

No que tange às práticas relacionadas ao público interno, o Banco enfatiza seu compromisso com a valorização do trabalho, desenvolvimento e capacitação do pessoal, respeito aos direitos fundamentais do trabalho, diversidade e inclusão social e liberdade sindical garantida. Para que fique mais clara a análise, passa-se à avaliação desta dimensão, por item acima enunciado.

Quanto à importância atribuída à educação, presente entre os valores da Instituição, ela não se confirma com relação ao público interno, haja vista que não há investimentos nessa área no BS de 2005, tampouco referências a tais investimentos no período de 2006 e 2007, conforme informações do RA. No entanto, o Banco Bradesco possui um quadro funcional em que 82% dos funcionários possui curso de nível superior, sendo que, em 2005, esse percentual era de 47,42%. A qualificação percebida não decorre dos investimentos diretos na educação, conforme referido. Contudo, a empresa registra no RA parcerias com universidades, para a realização de cursos de especialização e de mestrado, o que pode ter estimulado a formação voluntária dos empregados. O apoio a cursos de especialização consta da relação de benefícios concedidos aos funcionários da empresa. Ainda assim, a forma como se dão essas parcerias não fica clara, pois não foram localizados investimentos ligados a universidades, nem quando analisados os relacionamentos da empresa com a comunidade em geral: patrocínios, apoios a projetos culturais, etc.

Com relação à diversidade do corpo funcional, extremamente valorizada no texto do Relatório, destacam-se alguns avanços, embora esteja em quesitos importantes, aquém dos índices médios apontados pelo IBASE, como será demonstrado. O Banco, nesse aspecto, divulga no BS todos os dados do corpo funcional, conforme metodologia e/ou exigência do IBASE. A participação das mulheres na organização era de 46,37% em 2005 – enquanto a média divulgada pelo IBASE é de 30,7% - e passou para 47,66% em 2007. Ou seja, a empresa supera a média nacional, no ano de 2005, em 16 pontos percentuais, apresentando uma participação de mulheres próxima ao perfil populacional. Também relativamente aos cargos de chefia ocupados por mulheres, o Banco está acima da média nacional, que é de 16,7%, enquanto no Bradesco esse percentual é de 41%. Este dado revela que no Bradesco as mulheres têm uma participação nos cargos de chefia superior a 24 pontos percentuais em relação à média nacional apurada na pesquisa do IBASE. Entretanto, no que concerne à questão étnico-racial, a situação é diferente. O número de negros na empresa representava, em 2005, 8,27% do quadro de pessoal, face à média do IBASE que era de 14,99%, tendo avançado para 15,26% em 2007. O aumento é percentualmente significativo, mas está muito abaixo do perfil étnico-racial da população brasileira, que é formada de 49,5% de negros. Cabe referir, ainda, que a empresa somente em 2007 atingiu o patamar médio nacional de 2005, o qual, à época, já era considerado baixíssimo pelo IBASE. Os cargos de chefia ocupados por negros no Bradesco em 2005 equiparam-se à média obtida na pesquisa do IBASE, representando 7% do total de cargos de chefias. Dentre os itens em análise, a maior discrepância encontrada refere-se à participação de PCDs na empresa. Como já referido neste trabalho, o percentual de PCDs do Banco variou de 1,04% do quadro, em 2005, para 1,3% em 2007, enquanto a legislação brasileira impõe uma cota de 5% de PCDs para empresas com mais de 1000 funcionários. Sob este aspecto, o exercício da responsabilidade social fica comprometido, pois não atendem o índice legalmente estabelecido.

Quanto aos investimentos em capacitação e desenvolvimento profissional, a empresa apresentou um significativo incremento nos últimos dois anos. A média encontrada na pesquisa do IBASE era de R\$ 45 em capacitação, a cada R\$ 1.000,00 investidos. O Banco Bradesco investia

somente R\$ 35,47 a cada R\$ 1.000,00, o que, mais uma vez, não confirma o discurso empresarial que alega importância atribuída a esse quesito. Entretanto, a empresa ampliou os investimentos em capacitação, passando de R\$ 52,3 milhões em 2005, para R\$ 75,3 milhões em 2007.

Com relação aos demais investimentos sociais internos, registra-se a ausência de investimentos em cultura e segurança e medicina no trabalho.

Por fim, quanto à valorização do trabalho, respeito aos direitos humanos e liberdade sindical, entende-se como importantes compromissos assumidos pela Instituição, que podem ser acompanhados e fiscalizados por diversas instâncias da sociedade, porém foge ao escopo desta análise, em função da ausência de dados imprescindíveis. Entretanto, é elucidativo demonstrar a progressão salarial no Banco Bradesco, onde o salário-base do escriturário, conforme RA, atingiu, em 2007, o patamar de 2,68 salários-mínimos. O salário-base do escriturário aumentou em 3,5% de 2005 para 2006 e em 6% de 2006 para 2007. Entre os investimentos sociais internos do Bradesco, a participação nos lucros representava, em 2005, 19,43%, num total de R\$ 286,63 milhões, equivalente a 1,94% da receita líquida. Registra-se, por oportuno, que o Banco Bradesco atingiu o maior lucro entre as instituições financeiras no Brasil em 2007, sendo que o setor vem apresentando lucros extraordinários durante vários anos. (FEDERAÇÃO DOS BANCÁRIOS DO PARANÁ, 2008).

7.2 BRASIL TELECOM

A empresa contava, de acordo com os números do BS de 2005, com 6.872 funcionários, tendo apresentado investimentos sociais internos, deduzidos os encargos sociais compulsórios, no valor aproximado de R\$ 159,86 milhões, atingindo uma média anual de R\$ 23.262,22 por funcionário, no período. A média, como nas demais empresas, foi calculada com base no número de funcionários do quadro da empresa, porém a Brasil Telecom contava em 2005 com 37.500 empregados terceirizados, representando 84,5% do total de trabalhadores, excluídos os estagiários

7.2.1 Dados e Informações do Balanço Social – Brasil Telecom

Tabela 4: Indicadores Sociais Internos – Brasil Telecom

Indicadores sociais internos	Valor (mil R\$)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	26.038	7,20%	0,26%
Encargos sociais compulsórios	224.209	62,01%	2,21%
Previdência privada	26.943	7,45%	0,27%
Saúde	22.264	6,16%	0,22%
Segurança e medicina no trabalho	0	0,00%	0,00%
Educação	7.482	2,07%	0,07%
Cultura	0	0,00%	0,00%
Capacitação e desenvolvimento profissional	0	0,00%	0,00%
Creches ou auxílio-creche	508	0,14%	0,01%
Participação nos lucros ou resultados	69.064	19,10%	0,68%
Outros	7.559	2,09%	0,07%
Total – Indicadores Sociais Internos	384.067	106,22%	3,79%

FONTE: Balanço Social IBASE, adaptada pelo autor.

Tabela 5: Indicadores do Corpo Funcional – Brasil Telecom

Nº de empregados(as) ao final do período	6.872
Nº de admissões durante o período	1.197
Nº de empregados(as) terceirizados(as)	37.500
Nº de estagiários(as)	442
Nº de empregados(as) acima de 45 anos	1.493
Nº de mulheres que trabalham na empresa	2.317
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	19
Nº de negros(as) que trabalham na empresa	49
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	0
Nº de portadores de deficiência ou necessidades especiais	193

FONTE: Balanço Social IBASE, adaptada pelo autor.

Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	
Relação entre a maior e a menor remuneração da empresa	
Número total de acidentes de trabalho	0
Os projetos sociais ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	direção e gerências
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	todos(as) +Cipa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	incentiva e segue a OIT
A previdência privada contempla:	todos(as) empregados(as)
A participação nos lucros ou resultados contempla:	todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	são exigidos
Quanto à participação dos empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	organiza e incentiva

Quadro 2: **Informações relevantes – cidadania empresarial – Brasil Telecom**

FONTE: Balanço Social IBASE, adaptado pelo autor

Tabela 6: Investimentos Sociais Internos (Brasil Telecom), deduzidos encargos compulsórios

INVEST. SOC. INTERNOS	Valor (mil R\$)	% ISI	A CADA R\$ 1000,00
ALIMENTAÇÃO	26.038	16,29	R\$ 162,88
PREV. PRIVADA	26.943	16,85	R\$ 168,54
SAÚDE	22.264	13,93	R\$ 139,27
SEG. E MEDICINA	0	0	-
EDUCAÇÃO	7.482	4,68	R\$ 46,80
CULTURA	0	0	-
CAPACITAÇÃO E DESENV.	0	0	-
CRECHES	508	0,32	R\$ 3,18
PART. NOS LUCROS	69.064	43,20	R\$ 432,03
OUTROS	7.559	4,73	R\$ 47,29
TOTAL	159.858	100%	R\$ 1.000,00

FONTE: Balanço Social IBASE, adaptada pelo autor.

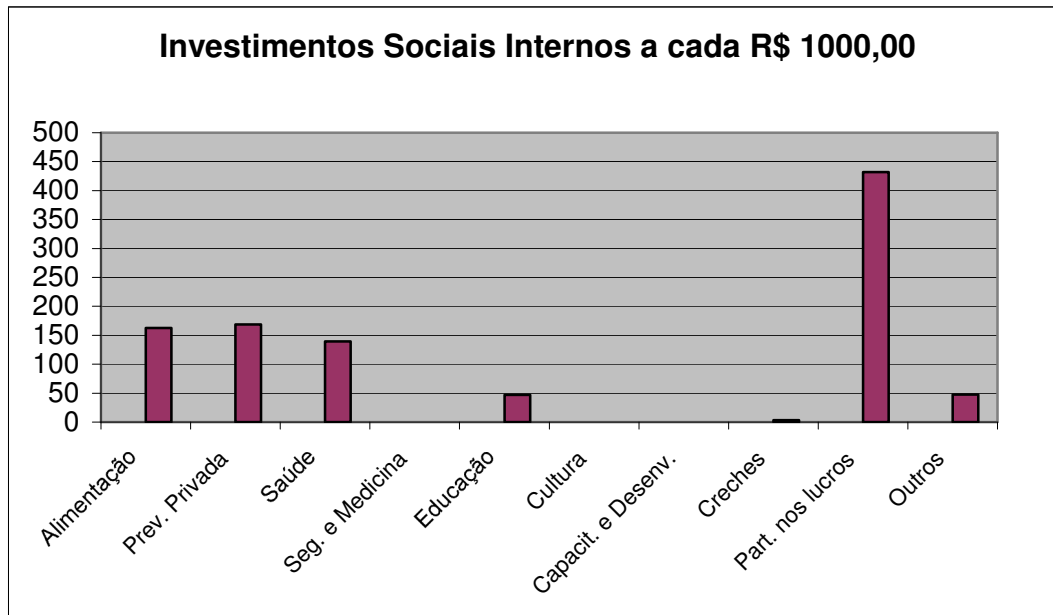


Gráfico 13: ISI a cada R\$ 1000,00 investidos – Brasil Telecom

FONTE: Balanço Social IBASE, adaptado pelo autor

7.2.2 Conteúdo do Relatório Anual – Brasil Telecom

Em seu Relatório Anual de 2007, a Brasil Telecom não privilegia as informações relativas à sua política de responsabilidade social com o público interno da organização. Poucas questões relevantes, quanto ao tema, são apresentadas, restando enormes lacunas com relação a aspectos importantes, tais como segurança e medicina no trabalho, saúde, diversidade do quadro funcional, respeito aos direitos humanos, política de benefícios e remuneração, liberdade sindical, etc.

Contudo, embora ausente no capítulo que trata do relacionamento da empresa com o público interno, o Relatório Anual de 2007 faz menção à adesão da Brasil Telecom ao *Global Compact*, comprometendo-se, em conseqüência, com os princípios do pacto, referindo em particular o apoio à liberdade de associação, eliminação do trabalho forçado, do trabalho infantil, da discriminação e a defesa dos direitos humanos.

No RA, no tópico Responsabilidade Socioambiental, a empresa também refere que identificou na ONU uma aliada para suas ações de sustentabilidade, assumindo, voluntariamente, o compromisso de disseminar os dez princípios relacionados ao Direito do Trabalho, Proteção ao Meio Ambiente, Combate à Corrupção e Direitos Humanos, previstos, como tal, no *Global Compact*. Segundo a empresa, os Direitos Humanos são destacados pela criação de diversas políticas que visam atingir um ambiente de trabalho favorável ao crescimento profissional e pessoal, eliminando todas as formas de discriminação. Mas, quando a empresa apresenta suas ações em benefício e/ou relacionadas ao corpo funcional, nada consta sobre a consecução e alcance das referidas políticas.

A organização demonstra, em seu Relatório Anual, a compreensão de que funcionários comprometidos com a empresa são decisivos para a obtenção dos resultados, que supõe-se, por evidência, tratar-se de resultados econômicos. Nesta perspectiva, a empresa conclui que, para manter e atrair os talentos necessários à obtenção dos resultados, ela deve investir em formação e desenvolvimento de potencialidades, além de medidas de reconhecimento de méritos pessoais.

Segundo a empresa, a decisão de internalizar o atendimento ao cliente – que era terceirizado até 2005 -, resultando na incorporação ao quadro funcional de 10.866 empregados, é a prova da importância do capital humano na estratégia da empresa, que visa a excelência no trato com os consumidores.

Quanto às políticas de desenvolvimento e capacitação profissional, a Brasil Telecom prioriza a promoção do potencial de profissionais que possam ocupar posições de liderança na organização.

No tocante à RSC interna, nota-se, ainda, que a expressão sequer é referida no RA, quando da apresentação das relações da empresa com o público interno, ou nas questões relativas ao ambiente de trabalho. Nesse sentido, o RA pouco esclarece com relação às diretrizes e valores que orientam o relacionamento da empresa com seus funcionários, limitando-se a descrever suas ações de atração, retenção, desenvolvimento e reconhecimento dos talentos considerados importantes para os objetivos [econômicos] da corporação.

7.2.3 Confronto das informações contidas no RA e no BS

O Relatório Anual da Brasil Telecom em sua apresentação, tanto sob o aspecto visual, quanto textual, destaca a área da educação, no que tange às políticas de RSC da empresa. Com a adesão da Companhia ao *Global Compact*, a empresa assume uma série de compromissos relacionados aos direitos do trabalho, tais como, não discriminação, diversidade, transparência, respeito aos direitos fundamentais do trabalho, segurança e medicina no trabalho, liberdade sindical e respeito aos direitos humanos. Nesse sentido, houve um grande avanço da empresa no grau de comprometimento público assumido, particularmente, no que diz respeito às relações de trabalho.

A atitude relatada no RA, de internalização do atendimento ao cliente, o que resultou na contratação de 10.866 empregados, sem dúvida, vai ao encontro desses compromissos assumidos.

Entretanto, em seu RA, no capítulo destinado às ações e programas dirigidos ao público interno, bem como a forma como se dá este relacionamento, não há qualquer referência às questões acima evocadas, não

sendo explicitados os valores e princípios que orientam as relações de trabalho na organização. Não havendo, ainda, qualquer referência à diversidade, transparência, valorização do trabalho, etc.

Quando são examinados os números relativos aos ISI da empresa, constantes do BS, torna-se ainda mais difícil a compreensão de como se concretizam, nas práticas com o público interno, as diretrizes do pacto global.

A ausência de investimentos internos, no ano de 2005, nas áreas de educação, cultura, capacitação e desenvolvimento profissional e segurança e medicina no trabalho são exemplos que demonstram não haver na empresa uma política de valorização do trabalho, nos moldes propostos pelo pacto global, o qual a empresa aderiu.

Quanto à diversidade e transparência, elementos também valorizados no pacto global - e que, no RA da empresa, não constam do capítulo relativo ao público interno-, observa-se a omissão, no BS, do percentual de cargos de chefia ocupados por negros, além de que o percentual de negros na empresa, conforme dados do BS 2005, era de 0,71% do quadro funcional. A média apontada na pesquisa do IBASE quanto a este item, neste mesmo período, era de 14,9%. O percentual de mulheres e PCDs foi, respectivamente, de 33,7% (três pontos percentuais acima da média nacional) e 2,8% (acima da média nacional que era de 2%).

No BS a Brasil Telecom informa que incentiva a liberdade sindical, adotando as normas da OIT, sem referência a este item no RA, na seção destinada ao ambiente interno.

7.3 COMPANHIA ESTADUAL DE ENERGIA ELÉTRICA – CEEE (DISTRIBUIÇÃO – CEEE-D e GERAÇÃO E TRANSMISSÃO – CEEE-GT)

A CEEE publicou no ano de 2008 seu Relatório Anual de responsabilidade socioambiental relativo ao período de 2007, em uma edição que apresenta 02 cadernos, constando as informações do Grupo CEEE (CEEE-D e CEEE-GT). O material é de fácil compreensão, porque, para as duas empresas, é utilizada a mesma estrutura na demonstração dos dados e informações. Para fins de análise, neste estudo, serão apresentados os dados

do RA sem distinção entre as duas empresas que, além de pertencerem ao mesmo grupo econômico, assumem, relativamente à RSC na dimensão interna, os mesmos princípios, valores e compromissos públicos. No BS concernente ao período de 2005, ainda não havia ocorrido a divisão das empresas em CEEE-D e CEEE-GT, criadas formalmente em 27 de novembro de 2006, a fim de ajustar-se às determinações da Lei Federal nº 10.848, de 15 de março de 2004. A autorização para que o Poder Executivo promovesse a reestruturação societária e patrimonial da empresa ocorreu em 13 de setembro de 2006, com a aprovação, pela Assembléia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul, da Lei nº 12.593.

Conforme dados publicados no Balanço Social o Grupo CEEE contabilizou, em 2005, aproximadamente R\$ 105,96 milhões em investimentos sociais internos, deduzidos os encargos sociais compulsórios, resultando em um investimento médio de R\$ 32.412,97, por funcionário. A CEEE não informou o número de empregados terceirizados, o que impossibilitou dimensionar o alcance dos mesmos, considerados todos os trabalhadores que contribuíram na geração de valor em relevância para o negócio.

7.3.1 Dados e informações do Balanço Social - CEEE

Tabela 7: Indicadores Sociais Internos – CEEE

Indicadores Sociais Internos	Valor (mil R\$)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	13.171	4,18%	0,67%
Encargos sociais compulsórios	41.300	13,10%	2,09%
Previdência privada	54.376	17,25%	2,75%
Saúde	2.813	0,89%	0,14%
Segurança e medicina no trabalho	2.647	0,84%	0,13%
Educação	2.208	0,70%	0,11%
Cultura	9	0,00%	0,00%
Capacitação e desenvolvimento profissional	1.485	0,47%	0,08%
Creches ou auxílio-creche	1.204	0,38%	0,06%
Participação nos lucros ou resultados	6.524	2,07%	0,33%
Outros	21.521	6,83%	1,09%
Total – Indicadores Sociais Internos	147.258	46,70%	7,46%

FONTE: Balanço Social IBASE, adaptada pelo autor.

Tabela 8: Indicadores do Corpo Funcional – CEEE

Nº de empregados(as) ao final do período	3.269
Nº de admissões durante o período	471
Nº de empregados(as) terceirizados(as)	-
Nº de estagiários(as)	276
Nº de empregados(as) acima de 45 anos	1.051
Nº de mulheres que trabalham na empresa	672
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	25%
Nº de negros(as) que trabalham na empresa	-
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	-
Nº de portadores de deficiência ou necessidades especiais	7

FONTE: Balanço Social IBASE, adaptada pelo autor.

Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	
Relação entre a maior e a menor remuneração da empresa	9,46
Número total de acidentes de trabalho	29
Os projetos sociais ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	Direção e Gerências
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	Todos + CIPA
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	Segue as normas da OIT
A previdência privada contempla:	Todos os empregados
A participação nos lucros ou resultados contempla:	Todos os empregados
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	São sugeridos
Quanto à participação dos empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	Apóia

Quadro 3: **Informações relevantes – cidadania empresarial – CEEE**

FONTE: Balanço Social IBASE, adaptada pelo autor.

Tabela 9: **Investimentos Sociais Internos (CEEE), deduzidos encargos compulsórios**

INVEST. SOC. INTERNOS	Valor (mil R\$)	% ISI	A CADA R\$ 1000,00
ALIMENTAÇÃO	13.171	12,4304	R\$ 124,30
PREV. PRIVADA	54.376	51,3184	R\$ 513,32
SAÚDE	2.813	2,6548	R\$ 26,55
SEG. E MEDICINA	2.647	2,4981	R\$ 24,98
EDUCAÇÃO	2.208	2,0838	R\$ 20,84
CULTURA	9	0,0085	R\$ 0,08
CAPACITAÇÃO E DESENV.	1.485	1,4015	R\$ 14,01
CRECHES	1.204	1,1363	R\$ 11,36
PART. NOS LUCROS	6.524	6,1572	R\$ 61,57
OUTROS	21.521	20,3109	R\$ 203,11
TOTAL	105.958	100	R\$ 1000,00

FONTE: Balanço Social IBASE, adaptada pelo autor.

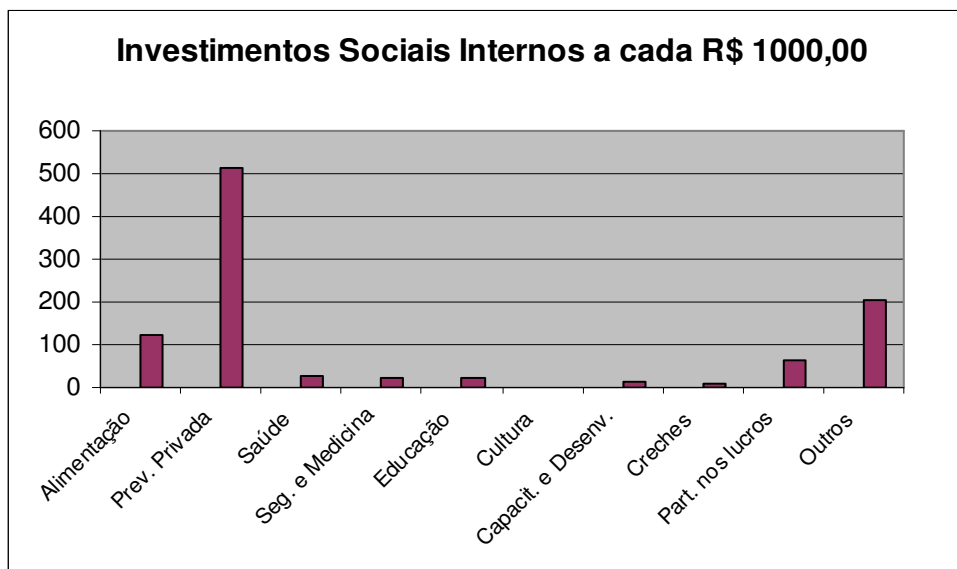


Gráfico 14: **ISI a cada R\$ 1000,00 investidos – CEEE**

FONTE: Balanço Social IBASE, adaptado pelo autor.

7.3.2 Conteúdo do Relatório Anual – CEEE

O Grupo CEEE publicou, em 2008, seu Relatório Anual de Responsabilidade Socioambiental, referente ao período de 2007, edição esta que, à primeira vista, impressiona pelo exímio cuidado relativo à qualidade gráfica do trabalho. Ilustrado por fotografias que têm como motivo as luminárias do Palácio Piratini – sede do Poder Executivo do Estado do Rio Grande do Sul, ocupado pela primeira vez em 1921 pelo então Presidente do Estado Antônio Augusto Borges de Medeiros -, a empresa alia as demonstrações de suas práticas sociais à cultura do Estado, aproximando-se, desta forma, da comunidade local. A alta qualidade da edição sugere a importância estratégica dada pela empresa ao ato de comunicar à sociedade o compromisso com as ações de responsabilidade social e com o desenvolvimento social sustentável.

Na “Mensagem da Administração”, o grupo reconhece que a matéria-prima de seus produtos são os recursos naturais e que, portanto, seu objetivo final é o atendimento com respeito, ética e qualidade às comunidades a que serve. Nesse sentido, a administração da CEEE apresenta à sociedade suas ações de atendimento das demandas sociais e ambientais que, conforme o RA, regem-se pelos seguintes princípios e valores:

- Ética: Atuar de forma íntegra, transparente e justa, com respeito e honestidade.
- Profissionalismo [...]
- Responsabilidade: Desenvolver atividades promovendo em todos os processos e etapas do trabalho o respeito aos aspectos sociais e ambientais.
- Reconhecimento: Reconhecer e valorizar as características, competências e contribuições de cada empregado, com igualdade de oportunidade, propiciando o desenvolvimento pessoal e profissional.
- Empreendedorismo [...]
- Espírito de equipe: Trabalhar para atingir melhores resultados, compartilhando idéias e talentos, respeitando a diversidade de opiniões e fortalecendo o trabalho em equipe.
- Segurança: Priorizar a execução de suas atividades de acordo com as normas e procedimentos que garantam a saúde e a integridade de seus colaboradores e fornecedores, bem como da sociedade para qual presta serviço.

Quanto às práticas da RSC com o público interno, o Relatório limita-se, via de regra, a expressar diretrizes gerais que norteiam o relacionamento da empresa com seus funcionários. A fim de estreitar as relações com os empregados, a CEEE utiliza os canais de comunicação da empresa para divulgar suas ações nas áreas da saúde, segurança, desenvolvimento pessoal e profissional, pacote de benefícios, remuneração, carreira, incentivando a criatividade e igualdade de oportunidades. Afirma igualmente combater o trabalho infantil, aplicando esta prática diretiva aos fornecedores diretos e aos prestadores de serviço.

Quanto à diversidade, a empresa afirma não ter qualquer discriminação por cor, raça, opção sexual, etc. No entanto, o Relatório se limita a esta afirmação no que diz respeito à diversidade. Nesse mesmo documento, são divulgados o número de empregados da empresa, faixa etária dos funcionários, grau de escolaridade, faixas de rendimentos, número de PCDs, número de mulheres, percentual de mulheres em cargo de chefia, porém, não é divulgado o número de negros, tampouco o percentual de negros ocupando cargos de chefia. Há, contudo, no corpo do texto, uma breve nota informando que a empresa não faz distinção por raça ou etnia. Registra-se, ainda, que o número de mulheres empregadas constante do RA, calculado a partir da média ponderada entre os funcionários das empresas CEEE-D e CEEE-GT, resulta em uma média de 19,99% do quadro, sendo que, em 2005, este percentual era de 20,56%, mantendo-se, portanto, praticamente inalterado. Quanto ao número de PCDs, com base no mesmo cálculo, representa atualmente 0,61%

do quadro de funcionários do Grupo CEEE, sendo que em 2005 este percentual era de 0,21%, percentuais bastante aquém dos 5% determinados em lei.

Com relação à saúde e segurança no trabalho a empresa atua mediante campanhas de educação e formação profissional que visam à prevenção de acidentes e a preservação da saúde, informando questões como as especificações técnicas dos materiais de segurança, treinamento, orientação à CIPA, inspeções de segurança e avaliação psicológica para o trabalho em linha energizada. Quanto ao controle de riscos, a empresa diz respeitar integralmente a legislação no que tange à disponibilização e utilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPI), além dos Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC), ferramentas e materiais para garantir a integridade dos empregados em suas funções. Em 2007, foram registrados 26 acidentes de trabalho com empregados da CEEE-D, e 10 com pessoal terceirizado, enquanto a CEEE-GT contabilizou 7 acidentes com seus empregados e dois com terceirizados. Cabe referir que não há na pesquisa do IBASE um levantamento quanto a estes números.

A fim de contribuir com a melhoria da qualidade de vida de seus empregados a CEEE oferece os seguintes benefícios assim elencados no RA:

Plano de Carreira: Implantando no final de 2006, oferece aos empregados possibilidade de ascensão profissional.

Participação nos resultados: considerado ferramenta estratégica de recursos humanos, o plano consiste em uma remuneração extra, no intuito de valorizar o esforço individual e coletivo.

Auxílio-creche: o benefício visa reembolsar as despesas realizadas em creches, pré-escolas e escolas maternas para os filhos dos empregados numa idade entre zero e 72 meses.

Bônus alimentação: referente a 23 dias por mês para auxílio alimentação.

Planos de saúde: É subsidiado aos empregados diversas opções de plano de saúde.

Previdência complementar: Plano administrado pela Fundação CEEE de Seguridade Social, de adesão opcional, com contribuição paritária entre a empresa e o empregado.

Quanto à amplitude do processo de participação dos empregados na gestão, a CEEE destaca três programas em curso, os quais, na opinião da empresa, demonstram a valorização do empregado e a participação dos trabalhadores na gestão. São eles:

- Programa Integrado de Reconhecimento CEEE – PIRCEEE – Implantado em 2006, o programa encontra-se em fase de desenvolvimento, tendo como objetivo resgatar e cultivar os valores permanentes das Empresas do Grupo CEEE. Entre esses estão o conhecimento, o capital intelectual, o banco de experiências vividas, a personalidade, a noção do dever, “a utopia produtiva” e o compromisso moral histórico entre as gerações.²⁶

- Fale com o Presidente – Canal de comunicação direta com a Presidência através de e-mail.

- Empregados Laureados - Homenagem aos funcionários que completam 25 anos de serviços prestados à empresa.

7.3.3 Confronto e análise das informações contidas no RA e no BS

De acordo com os critérios estabelecidos neste estudo e que definem as ações socialmente responsáveis junto ao público interno da empresa, o Relatório Anual da CEEE, no tocante ao relacionamento com este público, deixa algumas lacunas relativamente aos princípios e valores que orientam as relações de trabalho na empresa, por apresentar-se omissa sobre questões importantes, tais como, proteção aos direitos humanos, direitos fundamentais do trabalho e liberdade de associação. Em outro ponto fundamental, a diversidade, a CEEE limita-se à afirmação de que não é aceita qualquer forma de discriminação na empresa, e que atua possibilitando a igualdade de oportunidades, sem distinção.

O Grupo CEEE anuncia, já no início do Relatório Anual, que toda sua atuação é pautada por princípios econômicos, legais, éticos e de transparência, expondo os princípios e valores que regem a atuação da empresa, dentre os quais, destaca-se a ética, que corresponderia às práticas transparentes, justas

²⁶ P. 33 do RA 2007 da CEEE-GT e p. 34 do RA 2007 da CEEE-D.

e íntegras; e o reconhecimento e valorização do empregado, que inclui ações de desenvolvimento profissional e pessoal, com igualdade de oportunidades.

No que diz respeito à transparência em práticas como a diversidade, os dados apontam em outro sentido. O número de mulheres da Companhia mantém-se em um patamar de aproximadamente 20% do quadro de pessoal, não havendo qualquer referência no RA sobre esta disparidade na relação entre homens e mulheres.

Outro ponto que desafia a afirmação da empresa, na perspectiva em análise, concerne à omissão do número de negros do quadro funcional e o número de cargos de chefia ocupados por eles. Assim, o argumento apresentado de que a empresa não faz distinção por raça ou etnia não se mostra razoável, tendo em vista a discriminação histórica deste grupo na sociedade brasileira. Aliás, das empresas analisadas, trata-se da informação mais omitida com relação à composição do corpo funcional, confirmando conclusão da pesquisa do IBASE.

Quanto à ocupação de vagas de PCDs, mais uma vez, a diversidade proclamada não se sustenta. Desde 2006, conforme informação constante do Relatório Anual da empresa, existe uma Lei Estadual que impõe a reserva de 10% das vagas em concurso para contratação de PCDs. Antes disso, a Lei Federal nº 8.213, art. 93, inciso IV, já instituíra a cota de 5% de vagas para PCDs em empresas com mais de 1000 funcionários. No ano de 2007, a CEEE-D admitiu 128 funcionários e a CEEE-GT admitiu 52 empregados. No momento, o Grupo CEEE possui 24 PCDs no corpo funcional, representando 0,61% do quadro. Em 2005 este percentual era de 0,21%. Estes números não contrariam somente o princípio ético da diversidade e inclusão social, mas, ainda, demonstram uma situação manifestamente ilegal. Também neste caso não referidos explicitamente os motivos que porventura comprometeriam o alcance dos índices definidos em lei.

No que se refere ao número de pessoas empregadas com mais de 45 anos, a empresa conta com um grande contingente, representando 32% do quadro em 2005, enquanto a média das empresas, divulgada pelo IBASE, era de 19,8%.

Sobre o programa de benefícios concedidos, cabe assinalar que a CEEE tem um volume de investimentos sociais internos – deduzidos os

encargos sociais – no valor anual médio de R\$ 32.412,97, por funcionário. Somente para ilustrar, este valor é 62,37% maior do que os investimentos sociais internos realizados pelo Banco Bradesco, por funcionário. Destes investimentos, 51,32% são destinados à previdência privada, outros (20%) e alimentação (12,43%). Os baixos investimentos em creche, levantado na pesquisa do IBASE, confirmam-se no caso da CEEE, onde a cada R\$ 1000,00 investidos internamente, somente R\$ 11,36 relacionam-se às despesas com creche. Desenvolvimento profissional (capacitação) e pessoal (educação), que a empresa destaca em seu discurso como compromissos relevantes, representam 1,4% e 2,08% dos investimentos, respectivamente. A cultura se confirma como o investimento social interno menos valorizado pelas empresas em geral, representando, na CEEE 0,008% dos ISI.

7.4 GERDAU

A Gerdau, conforme dados do BS 2005, teve um investimento social interno no importe de aproximadamente R\$ 437,376 milhões, distribuídos entre os 16.445 funcionários da empresa, perfazendo uma média anual de R\$ 26.596,29, por funcionário. Entretanto, a empresa conta com uma alta participação de mão-de-obra terceirizada, num total de 10.421 empregados, representando, portanto, 38,79% do total de trabalhadores, excluídos deste cálculo os estagiários.

7.4.1 Dados e informações do Balanço Social - Gerdau

Tabela 10: Indicadores Sociais Internos – Gerdau

Indicadores Sociais Internos	Valor (mil R\$)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	42.498	4,32%	0,43%
Encargos sociais compulsórios	256.544	26,08%	2,57%
Previdência privada	35.804	3,64%	0,36%
Saúde	59.629	6,06%	0,60%
Segurança e medicina no trabalho	20.179	2,05%	0,20%
Educação	0	0	0
Cultura	0	0	0
Capacitação e desenvolvimento profissional	30.731	3,12%	0,31%
Creches ou auxílio-creche	0	0	0
Participação nos lucros ou resultados	190.460	19,36%	1,91%
Outros	58.075	5,90%	0,58%
Total – Indicadores Sociais Internos	693.920	70,53%	6,94%

FONTE: Balanço Social IBASE, adaptada pelo autor.

Tabela 11: Indicadores do Corpo Funcional – Gerdau

Nº de empregados(as) ao final do período	16.445
Nº de admissões durante o período	2.406
Nº de empregados(as) terceirizados(as)	10.421
Nº de estagiários(as)	1.365
Nº de empregados(as) acima de 45 anos	-
Nº de mulheres que trabalham na empresa	1.284
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	13%
Nº de negros(as) que trabalham na empresa	-
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	-
Nº de portadores de deficiência ou necessidades especiais	-

FONTE: Balanço Social IBASE – adaptada pelo autor

Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	
Relação entre a maior e a menor remuneração da empresa	-
Número total de acidentes de trabalho	287
Os projetos sociais ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	Direção e Gerências
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	Todos + CIPA
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	Incentiva e segue as normas da OIT
A previdência privada contempla:	Todos os empregados
A participação nos lucros ou resultados contempla:	Todos os empregados
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	São sugeridos
Quanto à participação dos empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	Organiza e incentiva

Quadro 4: **Informações relevantes – cidadania empresarial – Gerdau**

FONTE: Balanço Social IBASE, adaptado pelo autor.

Tabela 12: **Investimentos Sociais Internos (Gerdau), deduzidos encargos compulsórios**

INVEST. SOC. INTERNOS	Valor (mil R\$)	% ISI	A CADA R\$ 1000,00
ALIMENTAÇÃO	42.998	9,71658	R\$ 97,17
PREV. PRIVADA	35.804	8,18609	R\$ 81,86
SAÚDE	59.629	13,63335	R\$ 136,33
SEG. E MEDICINA	20.179	4,61365	R\$ 46,14
EDUCAÇÃO	0	0	0
CULTURA	0	0	0
CAPACITAÇÃO E DESENV.	30.731	7,02622	R\$ 70,26
CRECHES	0	0	0
PART. NOS LUCROS	190.460	43,5461	R\$ 435,46
OUTROS	58.075	13,278	R\$ 132,78
TOTAL	437,376	100	R\$ 1000,00

FONTE: Balanço Social IBASE, adaptado pelo autor.

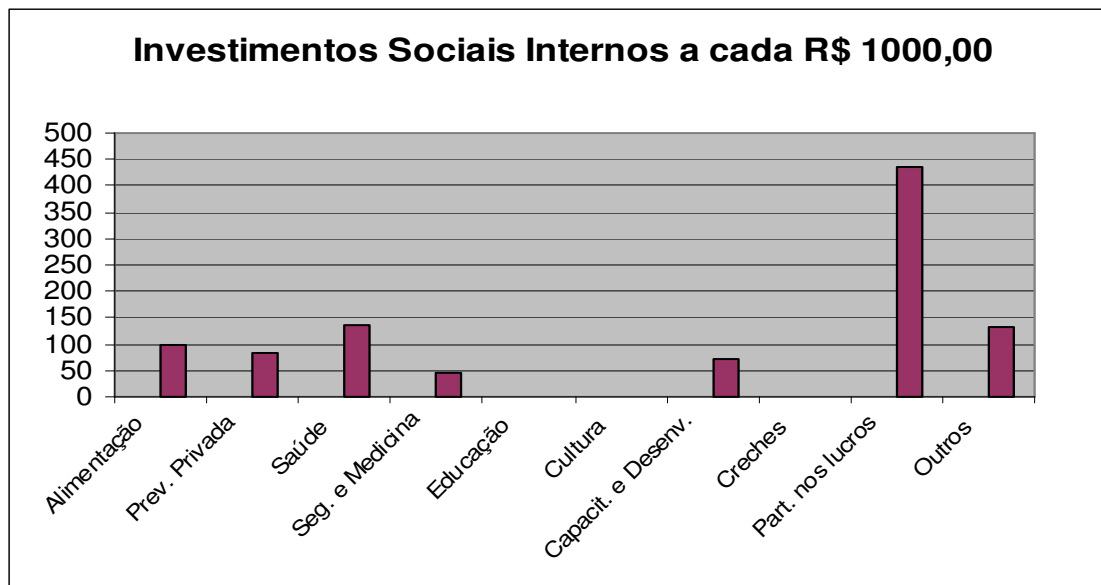


Gráfico 15: **ISI a cada R\$ 1000,00 investidos – Gerdau**

FONTE: Balanço Social IBASE, adaptado pelo autor

7.4.2 Conteúdo do Relatório Anual – Gerdau

Com relação às questões ligadas ao público interno da organização, capacitação e desenvolvimento profissional é a área que recebeu maior destaque no Relatório Anual do Grupo Gerdau de 2007. A empresa ressalta a importância de formar profissionais globais, com condições de atuar em qualquer operação do negócio no país ou no exterior. A política foi norteadada pelo crescimento internacional do grupo, focada principalmente na formação de novos executivos. No RA também é dada ênfase à segurança, cuja meta é zerar o número de acidentes de trabalho. Conforme informações do RA, a empresa vem ampliando os investimentos na área de segurança, com investimentos em tecnologias, treinamentos, equipamentos de proteção, campanhas de conscientização e, ainda, na adoção do “Sistema de Segurança Total”, que reúne as melhores práticas para o trabalho seguro. A empresa também presta homenagens às melhores condutas dos funcionários, mediante o reconhecimento do público interno e remuneração adicional. O Grupo promove diariamente a “Hora da Segurança”, onde lideranças dos setores

industriais reúnem suas equipes para verificar as condições dos equipamentos e as possibilidades de melhorias das condições de segurança no trabalho.

Quanto à liberdade sindical, a empresa diz respeitar a negociação coletiva, mediante acordos com os sindicatos das categorias e na adoção de uma política de ganhos mútuos, buscando equilibrar os objetivos da empresa com os de seus profissionais. Para estimular e motivar o corpo funcional, a empresa utiliza-se de um programa de remuneração que consiste em duas partes: o vencimento fixo, compatível com as melhores práticas do mercado, e uma parcela variável, que recompensa o alcance de metas individuais, das equipes ou das unidades, considerando, ainda, os resultados obtidos em cada Operação de Negócios. Além desta política de remuneração, a empresa oferece a seus empregados uma gama de benefícios, de acordo com as necessidades locais, no intuito de contribuir para a melhoria da qualidade de vida daqueles, incluindo financiamentos educacionais e habitacionais, planos de previdência privada, seguros de vida e assistência médica e odontológica.

7.4.3 Confronto e análise das informações contidas no RA e no BS

O conteúdo do Relatório Anual do Grupo Gerdau expressa uma fraca preocupação em termos de demonstrar seu compromisso com uma política de responsabilidade social com o público interno, ao contrário do que se vê em relação à comunidade, onde são indicados diversos projetos sociais, como, por exemplo, em educação, questão apontada como essencial à formação de cidadãos responsáveis. O Grupo investiu em educação no ano de 2007 o valor de R\$ 63,9 milhões, o que equivale a um valor superior a três vezes o valor investido pela Gerdau S/A em segurança no trabalho no ano de 2005. Estes projetos junto à comunidade são patrocinados pelo Grupo, com parte de recursos aplicados e oriundos de incentivos à cultura, conforme consta do Relatório Anual. No entanto, quanto ao público interno, a visão é bem mais pragmática, sendo que as questões abordadas com relação aos funcionários são colocadas de forma mais direta e economicista, apresentando os benefícios que a empresa oferece, a fim de estimular os empregados, em conformidade com as perspectivas do negócio. Inclusive quando se refere à

capacitação e desenvolvimento profissional, área de maior destaque do Relatório, a empresa trata da questão sob o ponto de vista exclusivo dos resultados econômicos, promovendo uma política de formação de executivos alinhada com seus objetivos estratégicos de internacionalização.

Para tanto, a empresa lança mão de um programa de remuneração, sendo que dos investimentos sociais internos da Gerdau, no ano de 2005, a participação nos lucros e resultados representou 43,54% do total, equivalente a R\$ 190,46 milhões, isto é, 1,91% da receita líquida. Os investimentos em saúde aparecem em segundo lugar, representando 13,633% dos investimentos. A empresa não investe em creches ou auxílio creches e, da mesma forma, em educação e cultura, onde, em 2005, a empresa também não realizou investimentos com o público interno.

Em contrapartida, no RA, a empresa diz valorizar a segurança, tendo como meta zerar o número de acidentes de trabalho. A meta é ambiciosa, mas, considerando-se o discurso e os objetivos a serem alcançados, os investimentos não demonstram a prioridade apontada, representando apenas 4,6% dos ISI, conforme dados do BS, em um total de R\$ 20,18 milhões investidos. Contudo, a empresa registra no RA que estes investimentos em segurança vêm aumentando nos últimos anos. No total dos ISI, a empresa investiu R\$ 437,38 milhões – deduzidos encargos sociais – resultando em uma média anual por funcionário no valor de R\$ 26.596,29.

Dada a concepção de RSC adotada nesta pesquisa, o que mais chama atenção no Relatório Anual do Grupo Gerdau não são as informações contidas, mas relevantes questões de dimensão social que, em suma, não são abordadas. Dentre estas: direitos fundamentais do trabalho, discriminação, diversidade do quadro de funcionários e transparência de suas práticas.

Quanto à liberdade sindical, a empresa, em seu BS, diz incentivar e, ainda, seguir as orientações da OIT, o que é um grande avanço, se for levado em conta o fato que a convenção nº 87, que dispõe sobre o assunto, não ter sido ratificada pelo Brasil, até o momento. No entanto, a falta de transparência dos dados relativos ao corpo funcional compromete o objetivo visado por essas ferramentas.

Concretamente, não são apresentados nem no RA, nem no BS, o número de negros da empresa, número de cargos de chefia ocupados pelos

negros e o número de PCDs. No BS, também está ausente a indicação sobre o número de empregados acima de 45 anos. Este dado é fornecido no RA, onde se verifica que o percentual de empregados acima de 45 anos do Grupo Gerdau é de 0,08%. Quanto ao número de mulheres, conforme dados do BS, elas representam 7,8% do corpo funcional, ocupando 13% dos cargos de chefia. Também neste caso, faltou esclarecimento para que se compreenda o motivo dessa abissal diferença no número de homens e mulheres.

7.5 LIMITAÇÕES DA ANÁLISE

Neste capítulo, buscou-se analisar os números dos investimentos contidos no BS das empresas, relacionando-os com os compromissos e valores expressos no RA das respectivas organizações em análise. Sob o ponto de vista metodológico, observou-se uma grande dificuldade pela falta de padronização na divulgação desses investimentos e das ações e/ou programas relacionados ao público interno. Desta forma, entende-se que, para o aprimoramento das pesquisas nessa área, bem como para o desenvolvimento das próprias relações de trabalho e transparência das práticas empresariais, faz-se necessário que os documentos acima analisados conttenham o mesmo tipo de informação, de modo a poder confrontá-las, oferecendo à sociedade um verdadeiro instrumento de controle social da atuação empresarial, podendo-se avaliar, assim, o quanto estas políticas privadas estão alinhadas ou não aos interesses da sociedade em geral.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve por objetivo realizar um estudo teórico, de caráter exploratório, acerca das práticas da RSC, a fim de demarcar o alcance destas práticas e/ou programas no âmbito interno das organizações. Com vistas a isso, foi examinada a compatibilidade entre o discurso empresarial, constante dos Relatórios Anuais e os efetivos investimentos realizados por grandes empresas de diferentes setores de atividade, quais sejam, Banco Bradesco, Brasil Telecom, CEEE e Gerdau, conforme registram os dados publicados nos seus respectivos Balanços Sociais.

Para a consecução da tarefa, utilizou-se como base a metodologia proposta pelo IBASE, quando da realização, em 2008, de sua pesquisa sobre os dez anos do Balanço Social no Brasil, cujo universo de análise é constituído por 345 empresas e 1288 Balanços Sociais. Com base nos indicadores sociais internos utilizados pelo IBASE, e obtidos a partir de uma média anual relativa aos investimentos sociais das empresas analisadas, o Instituto constituiu referências-padrão que tornaram viável a análise das práticas da RSC concernentes ao público interno, *vis-à-vis* os índices obtidos em nível nacional pelo estudo acima referido.

Nesse estudo, destaca-se, segundo os analistas do IBASE, o reduzido investimento social interno de parte das empresas com educação, cultura, capacitação e auxílio-creche. A pesquisa, entretanto, revelou aumento da transparência na divulgação do perfil dos colaboradores, registrando, contudo, que as informações mais omitidas com relação ao corpo funcional são as relacionadas à raça/etnia, ou seja, número de negros e percentual de cargos de chefia por eles ocupados.

Assim, tendo como parâmetro categorial os indicadores sociais e suas referências-padrão nos termos da pesquisa realizada pelo IBASE, passou-se à análise do conteúdo de documentos públicos, o BS, referente ao período de 2005 e o RA, relativo ao ano de 2007, conforme relatado no capítulo seis. Esta análise é perpassada por uma questão incômoda e emanada do confronto entre os estudos teóricos e os dados da pesquisa empírica:

A RSC, no que tange aos indicadores sociais relativos ao ambiente interno, tem se revelado um instrumento de gestão capaz de promover o aumento da transparência nas práticas empresariais, fruto, em suma, de relações de trabalho calcadas no respeito aos direitos humanos fundamentais, característicos de um Estado Democrático Social de Direito?

Ao analisar-se o discurso e práticas das empresas em estudo, no tocante às relações de trabalho, verifica-se que a RSC, no que tange aos indicadores sociais internos, é pouco referida no Relatório Anual destas organizações. Nos casos em que são oferecidos, a exemplo de investimentos em capacitação e desenvolvimento profissional, eles aparecem via de regra, como investimentos centrados no próprio negócio, com poucas referências à valorização do trabalho, quer dizer, por valorização intrínseca dissociada dos objetivos econômicos da organização. Em duas das empresas analisadas, Brasil Telecom e Gerdau, a expressão “Responsabilidade Social” não é encontrada quando a empresa se refere às ações realizadas em benefício dos funcionários e seus dependentes. O Bradesco e a CEEE, por sua vez, utilizam-se dessa terminologia para demonstrar seus investimentos e ações com o público interno, embora tenham sido verificadas várias incongruências entre o discurso e a prática, citando-se, como exemplos, a valorização do capital humano, que incluiria investimentos em educação e cultura, e o respeito à diversidade, onde os números não corroboram o discurso apresentado.

Nesse sentido, e ao contrário do que sugeriu boa parte da literatura aqui analisada, na qual o público interno é colocado no centro destas políticas sociais, inclusive como objeto de manipulação e/ou aprofundamento do controle social de parte do empregador, o que se observou nas empresas analisadas foi a pouca ou nenhuma importância atribuída ao trabalho na construção de sua imagem corporativa. Esta situação se agrava se considerarmos o trabalho como um valor social, e as relações de trabalho sendo por sua vez compreendidas à luz dos direitos essenciais do ser humano, com base no respeito aos direitos fundamentais do trabalho, no desenvolvimento pessoal do trabalhador, na transparência das práticas empresariais e na diversidade.

O que se verificou, noutros termos, foi a compreensão de que o trabalhador é peça fundamental na obtenção dos objetivos econômicos das organizações, sem a consoante valorização do trabalho, como um elemento gerador da riqueza. Tampouco observou-se o trabalhador sendo entendido na sua dimensão humana, o que extrapola, em uma sociedade democrática e desenvolvida, a sua condição de mero fator de produção. Nos aspectos ora referidos, somente o Banco Bradesco apresenta um Relatório capaz de atender ao requisito de transparência no que tange aos dados relativos ao corpo funcional, com destaque à relevância dos direitos humanos nas relações de trabalho, já que atende, do ponto de vista metodológico, a exigências da *Global Reporting Initiative* (GRI). Mas, neste mesmo documento, aparecem incoerências, como será explicitado abaixo.

No seu conjunto, as empresas analisadas têm forte presença pública em áreas como educação e cultura, apoiando projetos comunitários e apresentando um discurso de valorização e priorização dessas áreas. Perante a sociedade, dizem compreender a educação e a cultura como meios essenciais da transformação social e do desenvolvimento pessoal – à exceção da Gerdau que não menciona a cultura no seu RA, mas sustenta um forte discurso de valorização da educação. Dentre estas, a Brasil Telecom é a que possui o maior investimento em educação em nível interno entre as empresas analisadas, destinando, em 2005, 4,68% dos ISI à educação, quase o dobro da média nacional²⁷. Entretanto, este índice pode ser considerado tímido para uma empresa que expõe na capa do Relatório Anual de 2007 a fotografia de uma sala de aula, seguida desta mensagem de abertura: “Sem ela, [a educação], a mente atrofia e os talentos se perdem”. Neste texto, a Brasil Telecom diz também à sociedade que “a educação é socialização”, pois “com uma educação apropriada o brilho do amanhã está assegurado”.

A CEEE, por sua vez, elenca em seus princípios a promoção do desenvolvimento pessoal do empregado, mas o seu investimento em educação foi de apenas 2,08% dos ISI, abaixo da média nacional, que em 2005 era de 2,4% dos ISI.

²⁷ Os investimentos em educação têm apresentado um preocupante declínio, conforme demonstra a pesquisa do IBASE. Em 2000 estes investimentos representavam 7,9% dos ISI, participando, em 2005, de 2,4% destes investimentos.

O Grupo Gerdau, conforme consta do Relatório Anual, no capítulo destinado às ações junto à sociedade, informa que “o investimento em educação é essencial para desenvolver cidadãos com oportunidades iguais e aptos para exercer a liberdade de forma responsável”. Quanto ao Bradesco, demonstrando preocupação com a educação no país, financia um projeto denominado “Educa+Ação”, destinado à alfabetização de crianças. Essas duas empresas, em que pese às razões expostas, não realizaram investimentos em educação com o público interno no ano de 2005.

Na área da cultura, a dicotomia entre o discurso empresarial e as práticas com os funcionários também é evidenciada. Tomando-se este aspecto em consideração, a CEEE orgulha-se, tal como refere no seu RA, de promover e estimular os costumes e culturas locais, apresentando um importante programa de incentivos à cultura. Integram este item, o Centro Cultural CEEE Érico Veríssimo e o patrocínio à Bienal do Mercosul.

No caso do Banco Bradesco, a empresa patrocinou, pelo terceiro ano consecutivo, o “Prêmio Bravo! Prime de Cultura”, considerada uma das maiores premiações da cultura nacional, conforme informação expressa em seu RA. Além disso, o Bradesco apoiou e patrocinou no decorrer de 2007 diversos eventos culturais, tais como, o Festival Folclórico de Parintins (AM), o Círio de Nazaré (PA), duas mostras internacionais em São Paulo: Corpo Humano: Real e Fascinante; e Leonardo da Vinci – A exibição de um gênio, entre outros eventos. Já a Brasil Telecom informa no seu RA que apoiou, no ano de 2007, 48 projetos culturais de manifestações artísticas como dança, teatro, cinema, literatura e música. Paradoxalmente, nenhuma dentre as empresas analisadas aplicou esta política junto ao público interno, exceto a CEEE, com o inexpressivo percentual de 0,0085% dos ISI.

Os investimentos em educação e cultura, conforme já referido, dizem respeito ao desenvolvimento pessoal do trabalhador, à valorização do trabalho na perspectiva do ser humano, não sendo, nem devendo ser reduzidos a um meio para se atingir objetivos econômicos. Neste sentido, entende-se que a ausência ou a baixa participação desses investimentos no âmbito organizacional revela a posição secundária que o trabalho ocupa no atual modelo de sociedade, particularmente, no Brasil.

Quanto aos investimentos em creches, confirmam-se, entre as empresas analisadas, os resultados da pesquisa do IBASE, onde foi apontado que, neste indicador, os investimentos das empresas participantes da pesquisa, no ano de 2005, alcançaram o percentual de 1% dos ISI. Sob este aspecto, no referido ano, a Gerdau não apresentou investimentos. A Brasil Telecom investiu 0,06% da Receita Líquida, representando 1,13% dos ISI, e a CEEE 0,06% da Receita Líquida, com uma participação de 1,13% dos ISI. O melhor resultado da pesquisa é o do Bradesco, quer dizer, 0,3% da Receita Líquida, o que representou 3% dos ISI, ou seja, um índice três vezes superior ao da média nacional.

Em relação aos investimentos em capacitação e desenvolvimento profissional, não há homogeneidade nos dados entre as empresas analisadas. De acordo com a pesquisa do IBASE, estes investimentos representavam, em média, 4,5% dos ISI no ano de 2005.

Relativamente a este indicador social interno, a Gerdau apresenta o maior investimento com 0,3% da RL, representando 7% dos ISI. A empresa justifica este investimento alegando tratar-se de necessidades da empresa, tendo em vista o projeto de internacionalização em curso. Esta ênfase é identificada nos objetivos, não havendo qualquer referência no documento analisado quanto à responsabilidade social da empresa com o público interno. A política de remuneração e formação dos funcionários é igualmente orientada pelas demandas oriundas da atividade econômica.

A Brasil Telecom, apesar das referências constantes do RA sobre a importância da capacitação dos profissionais, não apontou investimentos nesta área em 2005. O Bradesco, por sua vez, investiu 0,35% da RL, representando 3,54% dos ISI, situando-se, portanto, 01 ponto percentual abaixo da média apontada na pesquisa do IBASE, em relação ao total dos ISI no Brasil no período analisado. Na CEEE, por fim, estes investimentos representaram somente 1,4% dos ISI, menos de um terço da média nacional, conforme dados da referida pesquisa.

Quanto à transparência das informações relativas ao corpo funcional, apenas o Bradesco apresentou todos os dados requeridos no BS, modelo IBASE. As demais empresas não divulgaram informações relevantes quanto ao perfil dos funcionários, conforme acima referido, destacando-se que, três

entre as quatro empresas em estudo, omitiram dados referentes à raça/etnia. Este dado, do ponto de vista dos analistas do IBASE, confirma a discriminação persistente na sociedade brasileira, neste caso, nas práticas empresariais. Diante disso, e no atual cenário, entende-se que a RSC aparece como instrumento frágil face à busca pela democratização e pelo respeito aos direitos humanos fundamentais.

À luz dos conceitos expostos neste estudo, conclui-se, tomando como referência os indicadores sociais relativos ao público interno, que, dentre as enunciadas práticas de RSC, as relações de trabalho não encontram lugar de destaque. Mesmo em seus discursos, as empresas tendem a privilegiar iniciativas que, nas atuais condições sociais do País, mostram-se potencialmente capazes de trazer maior impacto na melhoria da imagem corporativa, bem como em sua reputação junto à sociedade em geral. Nesse sentido, e levando em conta apenas o teor do discurso presente nos documentos analisados – já que não analisados os números desses investimentos – as ações sociais privilegiadas são as relacionadas à ecologia, bem como atividades filantrópicas junto às comunidades, além de patrocínios culturais, onde é possibilitada a utilização das leis de incentivo à cultura, que autorizam a dedução fiscal.

A efetividade junto ao público interno das práticas da RSC, propriamente dita, é visivelmente fraca e, em alguns casos, quase nula. Esta pouca valorização do trabalho, observada nas empresas objeto de investigação, também é percebida nas demais esferas da sociedade ao longo da história brasileira - o que vem representar, em última análise, a pouca valorização e importância social da maior parte da população do país, já que a imensa maioria tem no seu labor a única forma legal de subsistência. Esta situação pode ser explicada, em parte, pela profunda concentração da renda e enorme desigualdade social presente em nossa sociedade, permitindo, em conseqüência, também uma concentração do poder político e cultural por parte dos que detêm o poder econômico. Neste quadro, o emprego é entendido, pela maioria, como uma possibilidade honesta de sobreviver e a ela dedicando as suas forças, com pouca ou nenhuma consciência de seus direitos humanos. Essas condições reunidas terminam comprometendo o ideal de democracia

constante da Constituição Federal de 1988, e que contempla entre seus valores essenciais, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Neste momento, em plena era capitalista em escala global, continua-se a envidar, no Brasil, grandes esforços na tentativa de promover a reforma agrária e a erradicação do trabalho escravo e infantil. Em tais condições, vislumbra-se a ocorrência de um longo caminho até que se chegue a uma condição de sociedade capaz de harmonizar o crescimento econômico, com uma visão ampla e rigorosa de justiça social e compromisso ambiental. Ou ainda, para que se trilhe efetivamente o caminho do desenvolvimento econômico e social sustentável, baseado na preservação da vida, na liberdade, com equidade.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. Orçamento. Disponível em:

[HTTP://www.agenciabrasil.gov.br/noticias/2007/08/31/matéria.2007-08-31.7803087056/](http://www.agenciabrasil.gov.br/noticias/2007/08/31/matéria.2007-08-31.7803087056/) Acesso em 11 jun. 2008.

AKTOUF, Omar. **A administração entre a tradição e a renovação.** São Paulo: Atlas S.A., 1996.

ASHLEY, Patrícia et al, **Ética e responsabilidade social nos negócios.** São Paulo: Saraiva, 2006.

BANCO CENTRAL. Dólar cotado a R\$ 1,955. Disponível em:

<http://www4.bcb.gov.br/pec/taxas/batch/taxas.asp?id=txdolar&id=txdolar>. Acesso em 30 set. 2008.

BARROSO, Luís R., **Fundamentos Teóricos e Filosóficos do Novo Direito Constitucional Brasileiro,** 2002.

Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3208>. Acesso em 19 jul. 2008.

BERNARDO, D. C.R.; PEREIRA, N. C.; ÁVILA, R. C.; SALAZAR, G. T. **Perfil das companhias de capital aberto no Brasil quanto à adoção de práticas de responsabilidade social.** In SEMEAD, IX, Anais 10 e 11 de ago., p. 01-14, 2006.

BOWEN, Howard R. **Responsabilidades Sociais do Homem de Negócios.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1957. p. 03.

BRASIL, Constituição Federal de 1988.

CAIXETA, Sebastião V. **O Ministério Público do Trabalho como Promotor dos Direitos Fundamentais.** Publicação LTr , outubro de 2006.

CORREA, F. T., MEDEIROS, J. R.. **Responsabilidade Social Corporativa para quem?** Disponível em:

http://www.ethos.org.br/docs/comunidade_academica/premio_ethos_valor/trabalhos/339_Filipe_e_Joao_Ricardo.doc. Acesso em 26 set. 2008

DELGADO, Maurício. **O Ministério Público do Trabalho como Promotor dos Direitos Fundamentais**. Publicação LTr outubro de 2006.

ETHOS. Critérios essenciais de responsabilidade social empresarial e seus mecanismos de indução no Brasil. São Paulo: Margraf Editora e Indústria Gráfica Ltda., 2006.

ETHOS. Disponível em:

<http://www.institutoatkwhh.org.br/compendio/?q=node/70>. Acesso em 26 set. 2008

FEDERAÇÃO DOS BANCÁRIOS DO PARANÁ. Disponível em:

<http://www.feebpr.org.br/lucroban.htm>. Acesso em: 18 Nov. 2008.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas S/A, 1994.

IBASE, Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas, Balanço Social dez anos. **O desafio da Transparência, Rio de Janeiro, 2008**. Disponível em: www.ibase.br . Acesso em 07 set. 2008.

INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. Disponível em:

<http://www.observatoriosocial.org.br/portal/index.php?option=content&task=view&id>. Acesso em 30 Jun. 2008.

KOTLER, Philip, KELLER, Kevin L. **Administração de Marketing**. 12ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

KREITLON, Maria Priscilla. In: **A ética na relação entre empresas e sociedade**: fundamentos teóricos da responsabilidade social empresarial. ENANPAD, XXVIII, Curitiba. PR, 2004.

LAGO, Cláudia; BENETTI, Márcia. **Metodologia de pesquisa em jornalismo**. Petrópolis: Vozes, 2007

MARX, Karl. **O Capital**: Crítica da Economia Política, São Paulo, Difel Difusão Editorial, 1982.

MELHORES E MAIORES. Revista Exame. 35ª ed., e Relatório Anual da Empresa. julho de 2008.

MINISTÉRIO DA FAZENDA. Diretrizes da OCDE. Disponível em:
<http://www.fazenda.gov.br/sain/pcnmulti/ocde.asp>. Acesso em 10 Ago. 2008.

MINISTÉRIO DA FAZENDA. *Ranking* Brasil na Economia Mundial. Disponível em:
<http://www.fazenda.gov.br/portugues/releases/2007/r220307-PIB-IBGE.pdf>.
Acesso 25 set. 2008

MONTANA, Patrick J.; CHARNOV, Bruce H. **Administração**. São Paulo: Saraiva, 1998. p. 32-35.

NASCIMENTO, Luis Felipe; Lemos, A. D.; Mello, M. C. **Gestão socioambiental estratégica**. Porto Alegre: Bookman, 2008.

NETO, Francisco Paulo de Melo. E FROES, César. **Responsabilidade Social & Cidadania Empresarial: A Administração do Terceiro Setor**, Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

NETO, Francisco Paulo de Melo. E FROES, César. **Gestão da Responsabilidade Social Corporativa: o caso brasileiro**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.

OLIVEIRA, José Arimatés de. **Responsabilidade social em pequenas e médias empresas**. Revista de Administração de Empresas. v. 24, n. 4, p. 203-210, out./dez. 1984. p. 204.

PENA, Roberto Patrus Mundim. **La empresa ética: ¿Un nuevo paradigma? condiciones, desafios y riesgos del desarrollo de la business ethics.**, 2004, 255 p., Tese de Doutorado, Departamento de Filosofia Moral e Política, Madri, 2004.

PLANETA SUSTENTÁVEL. Disponível em :
http://planetasustentavel.abril.com.br/noticia/desenvolvimento/conteudo_307951.shtml. Acesso em 30 set. 2008..

PNAD. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2007, IBGE. Disponível em:
<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2007/comentarios2007.pdf> Acesso em 22 set 2008.

POCHMANN, Márcio e Amorim. **Atlas da exclusão social no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2003.

PORTER, Michael. **Palestra no Fórum Mundial de Estratégia de São Paulo.** Disponível em:
<http://www.ethos.org.br/DesktopDefault.aspx?TabID=3345&Lang=pt-&Alias=ethos&itemNotID=8933>,. Acesso 08 out. 2008.

RESPONSABILIDADE SOCIAL. Revista eletrônica. Disponível em:
http://www.responsabilidadesocial.com/article/article_view.php?id=109. Acesso em 15 out. 2008.

SROUR, Robert Henry. **Poder, cultura e ética nas organizações:** O desafio das formas de gestão, 2^a. ed., Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

VÁZQUEZ, Adolfo S. **Ética.** 29^a. ed. Rio de Janeiro: Ed. Civilização Brasileira, 2007.

YIN, Robert K. **Estudo de caso:** planejamento e métodos, 2^a ed., Porto Alegre: Bookman, 2001.