

Marco Referencial da Responsabilidade Social Corporativa

Resumo

O exercício da responsabilidade social corporativa está associado à noção de sustentabilidade, que visa conciliar as esferas econômica, ambiental e social na geração de um cenário compatível à continuidade e à expansão das atividades das empresas no presente e no futuro. Como resultado, a responsabilidade social corporativa cresceu dramaticamente nos últimos anos, em companhias de todos os tamanhos e de todos os setores, o que tem levado ao desenvolvimento de estratégias inovadoras nos seus programas, em áreas como ética de negócio, ambiente de trabalho, meio ambiente, marketing responsável e envolvimento comunitário. Uma empresa que pretenda perenizar seu negócio deverá adotar uma estratégia que contemple o que os ingleses chamam de *triple bottom line* (tríplice conta de resultados), ou seja, gerar valor nas dimensões econômica, ambiental e social. Neste contexto, o marco referencial contribui para que a responsabilidade social corporativa seja entendida e tratada desde os seus princípios gerais sólidos e globais, que seja possível com maior rapidez o desenvolvimento e implantação nas organizações.

Palavras-chave: responsabilidade social corporativa; sustentabilidade; marco referencial

1 – Introdução

A concepção de responsabilidade social por parte das empresas vem sendo bastante difundida. Especialmente nos países mais desenvolvidos, as empresas enfrentam, crescentemente, novos desafios impostos pelas exigências dos consumidores, pela pressão de grupos da sociedade organizada e por legislações e regras comerciais que demandam, por exemplo, proteção ambiental, produtos mais seguros e menos nocivos à natureza e o cumprimento de normas éticas e trabalhistas em todos os locais de produção e em toda a cadeia produtiva.

Com o propósito de explorar o tema este trabalho apresenta o Marco referencial da responsabilidade social corporativa que constitui um âmbito de referência teórica desde o qual tem-se desenvolvido os diversos trabalhos.

2 – Marco referencial da responsabilidade social corporativa

Desde o final da Segunda Guerra Mundial tem havido no cenário internacional uma forte preocupação com a definição de direitos e de normas para regular as várias esferas da vida social. A seguir, destacamos os principais marcos referenciais sobre o assunto.

2.1 – A Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU

É um dos documentos que sistematiza um conjunto de direitos que foram sendo conquistados e ampliados pelos povos desde o século XVII e que finalmente foram reconhecidos como universais e validados pelos países membros da Organização das Nações Unidas (ONU) em 1948. Criada em 1945, logo após o fim da Segunda Guerra Mundial, com a missão de garantir a paz no mundo, a ONU viu na proclamação desses direitos uma condição indispensável à realização de seus objetivos.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU é o primeiro grande marco institucional para o debate sobre a responsabilidade social. Com 30 artigos, a Declaração traz direito reconhecido como o ideal a ser atingido por todos os povos, reunindo, basicamente, uma série de direitos políticos e civis e de direitos econômicos, sociais e culturais. Os primeiros já haviam sido parcialmente formulados em documentos anteriores, como a

Declaração de Direitos do Povo de Virgínia, de 1776, e a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, da França revolucionária, em 1789. Os outros têm sua principal origem nos movimentos revolucionários e socialistas do século XIX e XX.

Os temas vão desde o direito à vida, à liberdade, à educação, à saúde e ao trabalho até a proibição de qualquer discriminação. Além disso, a Declaração da ONU recrimina práticas como escravidão e tortura e defende o direito à justiça e às liberdades de consciência e expressão.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU completa 57 anos. Preparada e aprovada em dois anos e meio, foi resultado de negociação entre os integrantes da Comissão dos Direitos Humanos da ONU e da Assembléia Geral, formada na época por 56 países.

2.2 – A Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais do trabalho e seu seguimento

Foi adotada pela Conferência Internacional do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em sua 86ª assembléia realizada em junho de 1998. Seu propósito principal é promover uma forte conexão entre o crescimento econômico e a justiça.

A Declaração insta o escritório da OIT a apoiar a promoção das Normas Internacionais do Trabalho, através da cooperação técnica e dos recursos disponibilizados para a investigação em todos os âmbitos de sua competência, em particular o desemprego, a formação profissional e as condições de trabalho, a fim de que, no marco de uma estratégia global de desenvolvimento econômico e social, as políticas econômicas e sociais reforcem mutuamente os componentes das atividades, visando ao estabelecimento de um desenvolvimento sustentável.

O documento é uma reafirmação universal do compromisso dos Estados-Membros e da comunidade internacional de respeitar, promover e aplicar de "boa-fé" os princípios fundamentais e direitos no trabalho referentes:

- à liberdade de associação e de organização sindical e ao reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva,
- à eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório,
- à abolição efetiva do trabalho infantil e
- à eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

A Declaração destaca que todos os Estados-Membros estão obrigados a respeitar os direitos fundamentais que sejam objeto das convenções correspondentes, mesmo que ainda não as tenham ratificado.

No Brasil, a OIT vem promovendo a Declaração e seu conteúdo através de:

- estudos e seminários tripartites e atividades de cooperação técnica focalizadas sobre cada uma das quatro áreas de direitos,
- fórum virtual interativo sobre a Declaração e seus componentes.

De acordo com o site da OIT no Brasil (www.oitbrasil.org.br), também em parceria com o Instituto Ethos de Responsabilidade Social e Empresarial, o Fundo das Nações Unidas para a Infância (Unicef) e o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (Unifem), a OIT está empenhada em promover o Pacto Global, uma iniciativa da OIT com o Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (OHCHR) e o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente, voltada para a subscrição de empresas a nove princípios fundamentais nas áreas de direitos humanos, trabalho e meio ambiente.

2.3 – A Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT

A Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT não é um código de conduta adotado pelas empresas ou uma pauta para as empresas. Como todas as decisões e instrumentos da OIT, é adotado por tripartites: governos, organizações de empregadores e organizações de trabalhadores.

O enfoque prático da Declaração que foi formulada em 1977 é fazer alianças, poder construir e estabelecer formas mais produtivas e criativas de abordar de maneira mais responsável as rápidas mudanças no mundo empresarial. Ela oferece uma forma de gerir as relações produtivas nos países onde as multinacionais operam. Para as empresas locais, oferecem uma oportunidade para manter e criar alianças com mercados globais. Para os governos, um campo para todas as empresas para atrair investimentos multinacionais e promover o trabalho decente. Define uma série de pontos de referência sobre as questões-chave das relações entre empresas multinacionais, o trabalho decente e o desenvolvimento. Seções do documento tratam, nesta ordem, dos seguintes temas: antecedentes e objetivos, política geral, emprego, formação, condições de trabalho e de vida e relações de trabalho.

Em 2000, a Declaração foi revisada e ampliada. O documento reafirma os Direitos Fundamentais no Trabalho e faz uma série de recomendações de alta relevância para os trabalhadores.

A Declaração tem como objetivos interdependentes: fomentar a contribuição positiva das empresas multinacionais ao progresso econômico e social, minimizar e resolver as dificuldades que suas operações podem causar. Tudo que se faz dentro do marco da Declaração tem que obedecer às leis nacionais e também respeitar as normas internacionais.

2.4 – Diretrizes para as Empresas Multinacionais da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE

Estas Diretrizes são recomendações dos governos às empresas multinacionais, que definem princípios e padrões de cumprimento voluntário, de acordo com legislações nacionais, visando promover uma conduta empresarial responsável.

São endereçadas principalmente às empresas que operam em países que a elas aderiram. Entre estes se incluem os 30 países da OCDE (Áustria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, França, Alemanha, Grécia, Islândia, Irlanda, Itália, Luxemburgo, Holanda, Noruega, Portugal, Espanha, Suécia, Suíça, Turquia, Reino Unido, Estados Unidos, Japão, Finlândia, Austrália, Nova Zelândia, México, República Checa, Hungria, Polônia, Coreia e República Eslovaca), mais a Argentina, o Brasil e o Chile que adotaram em junho de 2000.

As Diretrizes são as únicas regras abrangentes multilateralmente endossadas pelos governos que as estabeleceram, através das quais se comprometem a ajudar na solução de problemas que surjam nas corporações empresariais. Baseiam-se em documentos da Organização Internacional do Trabalho – OIT e da ONU e têm caráter voluntário.

O documento exprime a visão compartilhada dos principais governos sobre o que estes consideram ser um bom comportamento empresarial, esperando que as empresas respeitem o conteúdo destas Diretrizes em suas operações mundiais.

As Diretrizes destinam um capítulo específico para a questão do emprego e das relações empresariais. Nele reafirmam os temas abordados pelos Direitos Fundamentais no Trabalho e a Declaração Tripartite para Empresas Multinacionais da OIT.

As diretrizes da OCDE observam ainda outros aspectos, em relação aos quais fazem recomendações às empresas multinacionais:

→ **Meio-ambiente:** respeitar a legislação nacional, os acordos, princípios e padrões internacionais na área ambiental, contribuindo para o desenvolvimento sustentável.

→ **Combate à corrupção:** não se envolver em corrupção e nem em práticas de extorsão. Contribuir para a transparência em suas atividades ligadas ao combate à corrupção e extorsão, especialmente com um diálogo aberto com seus trabalhadores e a sociedade.

→ **Interesses do consumidor:** seguir práticas corretas e justas em suas atividades comerciais, publicitárias e de comercialização.

→ **Ciência e tecnologia:** suas atividades devem ser compatíveis com as políticas governamentais dos países onde estão instaladas. Devem contribuir para o desenvolvimento da capacidade de inovação local e nacional e adotar práticas para difundir e transferir tecnologias e conhecimentos técnicos, levando em conta a proteção dos direitos de propriedade intelectual.

→ **Concorrência:** evitar exercer qualquer atividade de forma a prejudicar as regras legais e regulamentares da livre concorrência.

→ **Tributação:** cumprir com as obrigações fiscais dos países onde estão instaladas.

2.5 – A Declaração do Rio e a Agenda 21 da ONU

A Conferência do Rio foi o primeiro encontro global após o fim da Guerra Fria e questionava se novas políticas poderiam ser forjadas em torno de um futuro comum mundial. Foi também a maior e mais universal das conferências até então promovidas pelas Nações Unidas, com 178 estados representados nas negociações e 118 chefes de Estado participando da "Cúpula da Terra".

Construída sobre as premissas de Estocolmo, a Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (UNCED) ou Cúpula da Terra foi convocada com o propósito de discutir problemas urgentes referentes à proteção ambiental e ao desenvolvimento socioeconômico. Os líderes governamentais então reunidos assinaram a Convenção sobre o Clima e a Convenção sobre a Biodiversidade, endossaram a Declaração do Rio de Janeiro sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e a Declaração de Princípios sobre Florestas e adotaram a Agenda 21, um plano de ação analítico com cerca de 500 páginas para a realização do desenvolvimento sustentável no século XXI.

Durante a Cúpula da Terra foi proposta a criação de um órgão especializado, destinado a facilitar os acordos intergovernamentais sobre mudança climática, biodiversidade, Princípios das Florestas, Declaração do Rio (Declaração de Meio Ambiente e Desenvolvimento) implementação da Agenda 21.

Os capítulos 29 e 30 da Agenda 21 abordam especificamente o papel dos trabalhadores, sindicatos e empresas. De acordo com o site <http://www.observatoriosocial.org.br>, os sindicatos são considerados atores importantes pela sua preocupação com a proteção do ambiente de trabalho, com o meio ambiente externo e com o desenvolvimento econômico e socialmente responsável. Conforme esta visão, os trabalhadores e seus representantes deveriam participar plenamente da implementação e avaliação das atividades relacionadas com a Agenda 21, trabalhando para:

→ Promover a ratificação das convenções pertinentes à OIT.

→ Estabelecer mecanismos bipartidos e tripartites sobre segurança, saúde e desenvolvimento sustentável.

→ Aumentar o número de acordos ambientais coletivos voltados para o desenvolvimento sustentável.

→ Reduzir os acidentes, ferimentos e moléstias de trabalho.

→ Aumentar a oferta de educação, treinamento e atualização para os trabalhadores, em particular na área de saúde e segurança no trabalho e do meio ambiente.

→ Promover a liberdade de associação (liberdade sindical).

A Agenda 21 propõe dois programas para o comércio e a indústria: Promoção de uma produção mais limpa e Promoção da responsabilidade empresarial. Os objetivos do programa voltado para a responsabilidade empresarial são: estimular o conceito de vigilância no manejo e utilização dos recursos naturais pelos empresários, aumentar o número de empresários cujas empresas apoiem e implementem políticas de desenvolvimento sustentável.

2.6 – Pacto Global

O secretário-geral das Nações Unidas, Kofi Annan, propôs primeiramente o Pacto Global no Fórum Econômico Mundial realizado em Davos em 31 de janeiro de 1999. Em meio a um cenário de crescente preocupação sobre os efeitos da globalização, o secretário-geral convocou lideranças empresarias a se unirem a uma iniciativa internacional, o Pacto Global, que aproximaria as empresas das agências das Nações Unidas, organizações do trabalho, organizações não governamentais e outros atores da sociedade civil para a promoção de ações e parcerias na busca de uma visão desafiadora: uma economia global mais sustentável e inclusiva.

Segundo o site <http://www.pactoglobal.org.br>, Annan entendeu que enquanto a cidadania empresarial, também denominada de “responsabilidade empresarial”, “desenvolvimento sustentável” e “resultado triplo”, entre outros termos, estava emergindo como uma tendência no mundo dos negócios, não existia estrutura internacional para assistir as empresas no desenvolvimento e na promoção da gestão global com base em valores. Mediante a consolidação do Pacto Global em princípios aceitos internacionalmente, os participantes poderiam se sentir seguros de que suas ações estariam sendo guiadas por valores universalmente sustentados e endossados.

A partir do lançamento em 26 de julho de 2000, centenas de empresas e de organizações se engajaram na iniciativa. As agências das Nações Unidas envolvidas com o Pacto Global são o Alto Comissariado para Direitos Humanos, Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA), Organização Internacional do Trabalho (OIT), Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Industrial (Unido) e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD).

O Pacto Global se baseia em nove princípios com abrangência nas áreas de direitos humanos, direitos do trabalho e proteção ambiental, conforme a figura 1. Estes princípios são derivados da Declaração Universal de Direitos Humanos, Declaração da Organização Internacional de Trabalho sobre os Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho e Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento.

Figura 1 – Abrangência das áreas



Fonte: [http:// www.ethos.org.br/](http://www.ethos.org.br/) Uniethos (2004)

O Pacto Global solicita que as empresas integrem estes princípios em suas principais operações e adotem projetos e atividades empresariais que favoreçam os princípios e ampliem os objetivos das Nações Unidas. O objetivo é estabelecer um compromisso das empresas líderes mundiais na construção dos pilares sociais e ambientais da nova economia, em benefício de toda população mundial.

Há inúmeros benefícios na participação das empresas no Pacto Global, tais como:

→ Produzir soluções práticas para os problemas contemporâneos relacionados à globalização, desenvolvimento sustentado e responsabilidade empresarial, em um contexto de múltiplos *stakeholders*.

→ Colaborar com os princípios universais e a cidadania empresarial responsável, tornando a economia global mais sustentável e inclusiva.

→ Alavancar o poder de alcance e reunião global das Nações Unidas junto a governos, empresas, sociedade civil e outros *stakeholders*.

→ Compartilhar boas práticas e aprendizados.

Os princípios universais do Pacto Global são:

→ **Princípios de Direitos Humanos**

1. Respeitar e proteger os direitos humanos.
2. Impedir violações de direitos humanos.

→ **Princípios de Direitos do Trabalho**

- 3 - Apoiar a liberdade de associação no trabalho.
- 4 - Abolir o trabalho forçado.
- 5 - Abolir o trabalho infantil.
- 6 - Eliminar a discriminação no ambiente de trabalho.

→ **Princípios de Proteção Ambiental**

- 7 - Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais.
- 8 - Promover a responsabilidade ambiental.
- 9 Encorajar tecnologias que não agredem o meio ambiente.

A origem dos Princípios 1 e 2, relacionados aos direitos humanos, é encontrada na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) de 1948. O objetivo desta Declaração é estipular padrões internacionais mínimos para a proteção dos direitos e liberdades dos indivíduos, hoje amplamente considerados como formadoras da base do direito internacional. Especificamente, os componentes da DUDH são considerados como lei consuetudinária internacional e não exigem assinatura ou aprovação pelo Estado para serem reconhecidos como padrão legal.

Baseando-se no fato da responsabilidade recair sobre cada indivíduo e cada grupo em sociedade é que os Princípios 1 e 2 do Pacto Global convocam as empresas não somente a desenvolver uma consciência dos direitos humanos, mas também a trabalhar dentro de sua esfera de influência para proteger estes direitos humanos universais.

O negócio ganha legitimidade através do atendimento das necessidades da sociedade e cada vez mais a sociedade está expressando a clara necessidade de mais práticas sustentáveis ambientalmente. Um modo de a empresa demonstrar o seu compromisso com uma maior responsabilidade ambiental é através da mudança do seu *modus operandi* dos chamados “métodos tradicionais” para abordagens mais responsáveis, tratando de questões ambientais:

De	Para
Uso de recursos ineficazes	Produtividade de recursos
Tecnologia <i>end-of-pipe</i>	Produção mais limpa
Relações públicas	Controle corporativo

Reativo	Pró-ativo
Sistemas de administração	Ciclos da vida, projeto de negócio
Comunicação unilateral e passiva	Multiplicidade de participantes, diálogo ativo

Fonte: <http://www.pactoglobal.org.br>.

2.7 – O Livro Branco de Responsabilidade Ambiental da Comissão Européia

O livro branco sobre a responsabilidade ambiental, publicado em fevereiro de 2000, tinha por objetivo analisar o modo como o princípio do poluidor-pagador poderia ser concretizado de forma a realizar a política ambiental da Comunidade. No final dessa análise, a elaboração de uma diretiva, em julho de 2002, surgiu como o melhor meio para instaurar um regime comunitário de responsabilidade ambiental. Intitulado de “Comunicação da Comissão relativa à responsabilidade social das empresas: um contributo das empresas para o desenvolvimento sustentável”, a proposta de diretrizes é o resultado da reflexão efetuada na sequência do Livro Branco e por ocasião da qual se procedeu a uma consulta pública.

Nos termos desta proposta, os danos ambientais são definidos por referência ao meio aquático coberto pela legislação comunitária em matéria de gestão das águas, às espécies e habitats protegidos pela legislação comunitária relativa à conservação da natureza, às zonas protegidas pela legislação nacional ou regional em matéria de conservação da natureza, assim como por referência aos perigos para a saúde derivados da contaminação dos solos.

Esta proposta de diretiva se aplica aos danos ambientais e às correspondentes ameaças iminentes no caso de tais danos ocorrerem em consequência das atividades profissionais enunciadas no anexo I do livro. Os danos graves que prejudiquem a biodiversidade e que resultem de atividades profissionais não enunciadas no anexo I do livro são igualmente contemplados pela proposta. Excluem-se os danos causados por conflitos armados, por catástrofes naturais, por ocorrências autorizadas ou por atividades isentas de riscos segundo os conhecimentos científicos do momento.

Quando surge uma ameaça iminente de dano ambiental, a autoridade competente designada por cada Estado-Membro obriga o operador (poluidor potencial) a tomar as medidas preventivas adequadas ou toma-as ela própria, cobrando em seguida os encargos a elas associados.

Quando se produz um dano, a autoridade competente obriga o operador em causa a tomar as medidas de reparação adequadas (determinadas com base nas regras e nos princípios enunciados no anexo II da proposta) ou toma-as ela própria, cobrando em seguida os encargos. Se se tiverem produzido diversos danos, a autoridade competente pode decidir a ordem de prioridade na sua reparação.

Se o operador não tiver possibilidade financeira de tomar a totalidade ou uma parte das medidas de reparação necessárias ou se a identificação do poluidor responsável se verificar impossível, os Estados-Membros velam, em qualquer caso, para que as medidas sejam tomadas. Conforme o caso, instituem mecanismos de financiamento alternativo (como garantias financeiras, cauções, fundos coletivos).

Na hipótese de a autoridade competente ter aplicado medidas de prevenção ou reparação, esta cobrará, do operador responsável pelo dano ou pela ameaça iminente de dano, os custos que suportou. O mesmo princípio se aplica relativamente às avaliações ambientais realizadas com a finalidade de determinar a extensão do dano e as medidas a tomar para o reparar. A autoridade competente deve desencadear os procedimentos de cobrança no prazo de cinco anos a contar da data de aplicação das medidas de prevenção ou reparação.

Se for causado dano à biodiversidade por atividades profissionais não enunciadas no anexo I sem dolo ou negligência do operador, este não terá de suportar os custos das medidas de prevenção ou reparação. Se houver dolo ou negligência do operador, aplicar-se-á o princípio do poluidor-pagador.

Se vários operadores forem co-responsáveis por um dano, deverão suportar os custos associados à reparação, quer solidariamente, quer numa base proporcional. Posto isto, o operador capaz de determinar a sua parte de responsabilidade só é obrigado a pagar na proporção dessa parte.

As pessoas singulares ou coletivas que possam ser afetadas negativamente por um dano ambiental ou as entidades qualificadas (organismos habilitados a agir no interesse do ambiente, incluindo organizações cujo fim é a proteção do ambiente) podem requerer às autoridades competentes que intervenham perante um dano. No prazo de quatro meses após ter sido solicitada, a autoridade competente informa a pessoa ou entidade requerente da sua decisão de agir ou não e das suas razões. As pessoas e entidades que introduzam pedidos de intervenção podem apresentar recurso a um tribunal ou organismo *ad hoc*, com vista a fazer apreciar a legalidade das decisões, ações ou inações da autoridade competente.

Se um dano ou uma ameaça de dano puder ter conseqüências que afetem mais de um Estado-Membro, estes cooperarão na ação de prevenção ou reparação.

No prazo de cinco anos após a entrada em vigor da diretiva, os Estados-Membros apresentarão um relatório sobre a sua aplicação à Comissão que, por sua vez, apresentará um relatório ao Parlamento Europeu e ao Conselho com base nos relatórios nacionais, acompanhado, se necessário, de propostas pertinentes.

2.8 – O Livro Verde da Comissão Européia

O Livro Verde da Comissão Européia tem como objetivo promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas e foi publicado em julho de 2001. Estabelece as diretrizes básicas de responsabilidade social e ambiental para as empresas européias.

Visa lançar um amplo debate quanto às formas de promoção pela União Européia da responsabilidade social das empresas tanto a nível europeu como internacional e, mais especificamente, quanto às possibilidades de explorar ao máximo as experiências existentes, incentivar o desenvolvimento de práticas inovadoras, aumentar a transparência, bem como a fiabilidade da avaliação e da validação. Preconiza ainda uma abordagem baseada em parcerias mais estreitas, de modo a que todas as partes interessadas desempenhem um papel ativo.

São vários os fatores que motivam esta evolução para a responsabilidade social pelas empresas:

- . novas preocupações e expectativas dos cidadãos, consumidores, autoridades públicas e investidores num contexto de globalização e de mutação industrial em larga escala,
- . critérios sociais que possuem uma influência crescente sobre as decisões individuais ou institucionais de investimento, tanto na qualidade de consumidores como de investidores,
- . a preocupação crescente face aos danos provocados no meio ambiente pelas atividades econômicas,
- . a transparência gerada nas atividades empresariais pelos meios de comunicação social e pelas modernas tecnologias da informação e da comunicação.

O Livro Verde define responsabilidade social corporativa como "a integração voluntária de preocupações sociais e ambientais por parte das empresas nas suas operações e na sua interação com outras partes interessadas", conscientes que estão de que um comportamento responsável é fonte de êxitos comerciais duradouros. A responsabilidade social das empresas (RSE) implica igualmente a gestão da mudança de forma socialmente responsável, com as empresas a procurar compromissos equilibrados e aceitáveis por todas as partes entre as exigências e as necessidades dos vários agentes envolvidos. Caso se revelem capazes de gerir a mudança de forma socialmente responsável, as empresas acusarão efeitos positivos ao nível macroeconômico.

Este debate está também ligado à reflexão conduzida pela Comissão sobre o Livro Branco relativo à governança na União Europeia, porquanto a responsabilidade social das empresas pode contribuir significativamente para a criação de um clima favorável ao espírito empresarial e se articular ainda com outro objetivo da Comissão: criar uma Europa aberta, inovadora e empreendedora – a *Enterprise Europe*.

A responsabilidade social das empresas tem grandes implicações para todos os agentes económicos e sociais, bem como para as autoridades públicas que deverão considerá-las ao definirem as suas próprias ações.

O Livro Verde divide as áreas de conteúdo da responsabilidade social corporativa em dois grandes blocos, sendo que o primeiro é relativo a aspectos internos e o segundo a aspectos externos.

Na dimensão interna, ao nível da empresa, as práticas socialmente responsáveis implicam, fundamentalmente, os trabalhadores e se prendem em questões como o investimento no capital humano, na saúde, na segurança e na gestão da mudança, enquanto as práticas ambientalmente responsáveis se relacionam sobretudo com a gestão dos recursos naturais explorados no processo de produção. Estes aspectos possibilitam a gestão da mudança e a conciliação do desenvolvimento social com uma competitividade reforçada.

Quanto à dimensão externa, a responsabilidade social de uma empresa ultrapassa a esfera da própria empresa e se estende à comunidade local, envolvendo, para além dos trabalhadores e acionistas, um vasto espectro de outras partes interessadas: parceiros comerciais e fornecedores, clientes, autoridades públicas e ONGs que exercem a sua atividade junto das comunidades locais ou no domínio do ambiente.

2.9 - A comunicação da Comissão da União Europeia a respeito da responsabilidade social das empresas

Esta comunicação é relativa à responsabilidade social das empresas (uma contribuição empresarial ao desenvolvimento sustentável de 02 de julho de 2002) que estabelece a estratégia de promoção da responsabilidade social sobre a base das consultas do Livro Verde.

Em julho de 2001, a Comissão apresentou um Livro Verde intitulado "Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas". Este documento se destinava, primeiramente, a lançar um debate sobre o conceito de responsabilidade social das empresas e, em segundo lugar, a identificar formas de criar uma parceria que permita o desenvolvimento de um quadro europeu para a promoção deste conceito.

A responsabilidade social corporativa pode, por conseguinte, ajudar à realização do objetivo estratégico da União Europeia de, até 2010, se tornar "a economia baseada no conhecimento mais dinâmica e competitiva do mundo, capaz de garantir um crescimento económico sustentável, com mais e melhores empregos, e com maior coesão social".

O processo de consulta sobre o Livro Verde veio confirmar a necessidade de ação comunitária no domínio da responsabilidade social das empresas. Nesta Comunicação, que dá seguimento ao Livro Verde, a Comissão apresenta a estratégia da UE para promover a RSE.

A Comunicação se destina às instituições europeias, aos Estados-Membros, aos parceiros sociais, bem como às associações empresariais e de consumidores, empresas individuais e outros agentes interessados, na medida em que a estratégia europeia de promoção da RSE só poderá progredir e ser implementada através da sua ação conjunta. A Comissão convida as empresas e seus agentes associados, bem como os parceiros sociais dos países candidatos, a aderir a esta iniciativa.

2.10 – A Global Reporting Initiative

A Iniciativa de Relatório Global (GRI) é um acordo internacional, criado com uma visão de longo prazo, *multi-stakeholder*, cuja missão é elaborar e difundir as Diretrizes para elaboração de Relatórios de Sustentabilidade aplicáveis globalmente e voluntariamente pelas organizações que desejam dar informação sobre os aspectos econômicos, ambientais e sociais das suas atividades, produtos e serviços.

A GRI surgiu de uma parceria entre a CERES (*Coalition for Environmentally Responsible Economies*) e o Programa Ambiental das Nações Unidas em 1997.

As Diretrizes para a elaboração dos Relatórios de Sustentabilidade abordam os três elementos interrelacionados da sustentabilidade tal como se aplicam a uma organização.

Econômicos – incluem por exemplo, os gastos e benefícios, produtividade do trabalho, criação de emprego, despesas em serviços externos, despesas em investigação e desenvolvimento e investimentos em educação e outras formas de capital humano. Engloba fatores como: a geração de empregos diretos ou indiretos; o retorno dos investimentos para o negócio e para a comunidade; os investimentos na melhoria da cadeia produtiva; os impactos econômicos gerados pela abertura de novos negócios ou pelo fechamento de unidades da empresa. Por outro lado, pode-se observar que a sociedade está se tornando cada vez mais solidária, desencantada do poder público para solucionar problemas sociais que se agravam a cada dia, como a violência urbana, a miséria, o desemprego, as deficiências na prestação de serviços de saúde e educação. Mais e mais pessoas estão apoiando causas de interesse social protagonizadas pela sociedade civil. A razão de ser do seu negócio é ser produtivo e rentável, mas também, ao mesmo tempo, atendendo às necessidades humanas e contribuindo para o bem de todos.

Ambientais – incluem, por exemplo, impactos dos processos, produtos e serviços no ar, água, solo, biodiversidade e saúde humana. Ao interagir com o meio ambiente, a empresa causa impactos que podem estar relacionados ao ar, à água, ao solo ou à biodiversidade de animais e vegetais. Hoje, todos sabem que a existência de um negócio também se justifica pelo seu compromisso com a preservação do meio ambiente. Uma empresa ambientalmente responsável evita provocar danos ao meio ambiente e auxilia na sua preservação. Além do mais, divulga para outras empresas práticas e conhecimentos adquiridos sobre o tema.

Sociais – incluem, por exemplo, a saúde e segurança ocupacionais, estabilidade do empregado, direito trabalhista, direitos humanos, salários e condições de trabalho nas operações externas. Buscam a promoção do bem-estar da força de trabalho; a defesa dos direitos dos trabalhadores e dos direitos humanos; a melhoria das condições de trabalho; o estreitamento das relações entre empresários e colaboradores; a implementação da diversidade, isto é, a contratação de pessoas discriminadas por qualquer tipo de preconceito: idade, deficiência física e outros; a promoção de programas para melhorar a qualificação desses grupos de pessoas. A figura 2 detalha os elementos interrelacionados da sustentabilidade.

Figura 2 – Elementos interrelacionados da sustentabilidade



Fonte: Grassi (2004)

Estas Diretrizes fornecem um enquadramento para apresentar os Relatórios de Sustentabilidade, promovendo as possibilidades de comparação entre diferentes organizações, ao mesmo tempo em que reconhecem a utilidade de compilar e apresentar a informação.

À medida que a maioria das empresas decida adotar as Diretrizes, as oportunidades de comparar o desempenho dentro e através de setores e países reforçarão a capacidade das partes interessadas para impulsionar contínuos progressos nas práticas empresariais compatíveis com a sustentabilidade.

As Diretrizes GRI contêm recomendações para a avaliação da sustentabilidade, contemplando indicadores de desempenho agrupados em três secções, abrangendo as dimensões econômica, ambiental e social. A GRI estabeleceu uma hierarquia de elementos de informação para cada uma das dimensões da sustentabilidade, observando três níveis:

√ **Categorias** – áreas ou agrupamentos das questões econômicas, ambientais ou sociais que afetam as partes interessadas.

√ **Aspectos** – elementos relacionados com uma categoria específica. Uma dada categoria pode conter vários aspectos.

√ **Indicadores** – valores específicos de um aspecto concreto que possam ser utilizados para acompanhar e demonstrar o desempenho. A GRI admite que os indicadores possam ser quantitativos ou qualitativos.

De certa forma, a GRI completou o *Global Compact* (Pacto Global) porque tenta transformar seus princípios em algo mensurável e verificável. Seus relatórios permitem que as partes interessadas externas, especialmente investidores e sociedade civil, possam avaliar e acompanhar como as empresas signatárias estão implementando os nove princípios do *Global Compact*.

Em 2002, a GRI lançou a segunda versão de suas diretrizes, as *Sustainability Reporting Guidelines* (Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade). Elas buscam garantir que os compromissos assumidos com o meio ambiente, o trabalho e os direitos humanos se transformem em ações concretas e em melhorias crescentes. Para tal, a GRI supõe que os relatórios apresentados pelas empresas sigam alguns princípios.

O GRI é um marco para a comunicação (externa) de informação para as empresas no que diz respeito a:

√ suas atuações para melhorar a sustentabilidade;

√ os resultados destas atuações.

O GRI não oferece nenhum modelo de Balanço Social. O que propõe se baseia no conceito de sustentabilidade. Busca transformar a elaboração destes relatórios sobre

sustentabilidade uma rotina e conferir-lhes credibilidade como as demonstrações financeiras em termos de comparabilidade, rigor e verificabilidade.

2.11 – NORMA SA 8000 – ou *Social Accountability* (Responsabilidade Social)

A SA 8000 é uma norma internacional que visa aprimorar o bem-estar e as boas condições de trabalho, bem como o desenvolvimento de um sistema de verificação que garanta a contínua conformidade com os padrões estabelecidos pela norma. É o primeiro padrão de certificação social que busca garantir os direitos básicos dos trabalhadores. Quem credencia as organizações qualificadas para verificar a conformidade é a *Social Accountability International* – SAI (Responsabilidade Social Internacional).

Criada em 1997, baseia-se no sistema de auditoria da ISO 9000 e está voltada para o sistema de gestão empresarial. Sua inspiração são os princípios das convenções internacionais sobre direitos humanos. Sua finalidade é ser um sistema de implementação, manutenção e verificação de melhores condições de trabalho, por meio de uma norma universal para todos os ramos de negócios e setores, que pode ser auditável, passível de certificação e de verificação por terceiros.

A SA 8000 constitui um instrumento de informação extremamente importante para o consumidor globalizado, pois, atualmente, os fatores determinantes da sua escolha vão além de preço e qualidade. As pessoas necessitam saber como o produto ou serviço que estão adquirindo foi produzido, repudiando imediatamente aqueles que agregam procedimentos como, por exemplo, o trabalho infantil. Além de proteger a reputação das organizações e a integridade das marcas, a SA 8000 possibilita às companhias de todo o mundo externarem seus valores éticos e seu grau de envolvimento social, aspectos fundamentais frente a um consumidor-cidadão cada vez mais participante e vigilante.

Várias empresas multinacionais nos Estados Unidos e na Europa estão implementando a norma SA 8000 e exigindo que seus fornecedores operem dentro destes padrões.

A norma SA 8000 apresenta-se como um sistema de auditoria similar ao ISO 9000, que atualmente é apresentado por mais de 300.000 empresas em todo o mundo. Seus requisitos são baseados nas normas internacionais de direitos humanos e nas convenções da OIT. A SA 8000 aborda nove questões específicas ou requisitos de responsabilidade social:

→ Os cinco direitos fundamentais da OIT (trabalho infantil, trabalho forçado, saúde e segurança, liberdade de associação e direito à negociação coletiva e discriminação).

→ Práticas disciplinares (a empresa não pode apoiar ou utilizar qualquer prática de punição corporal, coação física ou mental e ofensa verbal contra seus empregados. Estão incluídas neste item práticas como descontos arbitrários na folha de pagamento e ameaças de demissão).

→ Horários de trabalho (não excedendo às 48 horas semanais, respeitando a folga semanal e as regras da hora extra).

→ Remuneração.

→ Sistema de gestão.

Desenvolvida por um conselho internacional que reúne empresários, ONGs e organizações sindicais, a SA 8000 quer encorajar a participação de todos os setores da sociedade na busca de boas e dignas condições de trabalho.

2.12 – NORMA AA 1000 ou *AccountAbility*

A AA 1000 (*AccountAbility* 1000) é um padrão de processo para a gestão da contabilidade, auditoria e relato da responsabilidade corporativa. Seu principal diferencial está na inclusão das partes interessadas em todos os seus passos, dando credibilidade à responsabilidade corporativa da organização que o adota.

Desenvolvida e lançada em novembro de 1999 pelo Institute of Social and Ethical Accountability – ISEA, de Londres (Reino Unido), a norma AA 1000 tem o desafio de ser o primeiro padrão internacional de gestão de responsabilidade corporativa. A versão preliminar da Estrutura AA 1000 foi testada em projetos-piloto em várias organizações que realizaram uma auditoria social e ética em seu planejamento e gestão estratégica.

Entre as organizações que estão utilizando e apoiando este padrão estão multinacionais como a Shell International (Reino Unido), Novo Nordisk (Dinamarca) e British American Tobacco (BAT). The Body Shop Plc e Co-operative Bank (ambos do Reino Unido) foram os primeiros a publicar relatórios sociais integralmente baseados na aplicação do padrão AA1000.

Foi criada para assistir organizações na definição de objetivos e metas, na medição do progresso em relação a estas metas, na auditoria e relato da performance e no estabelecimento de mecanismos de *feedback*. Compreende princípios e normas de processo. Os estágios das normas de processo são: planejamento; responsabilidade; auditoria e relato; integração de sistemas; comprometimento dos *stakeholders*.

As normas de processo da AA 1000 associam a definição e a integração de sistemas dos valores da organização com o desenvolvimento das metas de desempenho e com a avaliação e comunicação do desempenho organizacional.

Por este processo, focalizado no comprometimento da organização para os *stakeholders*, a AA 1000 vincula as questões sociais e éticas à gestão estratégica e às operações da organização.

Em 2002, o ISEA – que hoje é o órgão que formalmente regula o padrão e monitora o treinamento dos consultores da AA 1000 – realizou uma fase de consulta a *stakeholders*, avaliou as primeiras experiências em detalhe e revisou o padrão, complementando-o com cinco módulos individuais que compõem a Série AA 1000 (AA 1000S). É um padrão básico de responsabilidade para melhorar a qualidade do processo de contabilidade, auditoria e relato. Não é um padrão certificável e sim um instrumento verificável de mudança organizacional, derivado da melhoria contínua e de aprendizagem e inovação para “servir de modelo do processo a seguir na elaboração; proporcionar mais qualidade a outros padrões específicos e complemento a outras iniciativas”.

A organização (empresarial, não-lucrativa ou governamental) que adota a AA 1000 deve seguir um processo contínuo de ciclos de atividades que têm como principais passos a definição ou redefinição de valores, desenvolvimento de metas de performance ética e social e avaliação e comunicação do desempenho em relação às metas desenvolvidas.

No processo AA 1000, o envolvimento dos *stakeholders* ou partes interessadas nas atividades da organização é crucial. Isto quer dizer que a organização deve utilizar sua liderança para possibilitar e ampliar seu diálogo com funcionários, clientes, fornecedores, comunidades, governo, representantes do meio ambiente, acionistas, entre outros.

É, portanto, justamente esse processo de sistematização do envolvimento de *stakeholders* que legitima a empresa como sendo socialmente responsável, tornando as informações, levadas a público pela organização, mais confiáveis. Fazem parte da norma oito princípios de qualidade especificados

O próprio processo segue um ciclo definido de atividades agrupadas nos cinco elementos do processo AA 1000:

1. Planejamento (*Planning*)
2. Contabilidade social (*Accounting*)
3. Auditoria e relatório social (*Auditing and Reporting*)
4. Integração dos sistemas (*Embedding*)
5. Diálogo com *stakeholders* (*Stakeholder dialogue*)

Os elementos 4 e 5 são os fundamentos de todo o processo. A inclusão dos *stakeholders* é uma característica que distingue o processo AA 1000 de todos os outros sistemas de gestão. O relato é um importante elemento do processo e a AA 1000S se baseia integralmente no padrão de relato GRI, para o qual faz referência e contribui como um parceiro essencial.

3 – Conclusão

Apesar de responsabilidade social corporativa não ter uma definição única, de aceitação unânime, ela em geral se refere a uma visão de negócio que une o respeito por valores éticos, pelas pessoas, comunidades e meio ambiente.

A responsabilidade social corporativa é vista pelas empresas líderes como mais do que uma coleção de práticas discretas, gestos ocasionais ou iniciativas motivadas pelo marketing, relações públicas ou outros benefícios. Ela é vista como um conjunto abrangente de políticas, práticas e programas integrados às operações do negócio, e processos de tomada de decisão que são apoiados e recompensados pelos dirigentes da empresa.

As companhias também vêm sendo encorajadas a adotar e expandir seus esforços em responsabilidade social corporativa como resultado da pressão dos consumidores, clientes, fornecedores, empregados, comunidades, investidores, organizações ativistas e outros públicos envolvidos.

Hoje, de acordo com o Guia Conceitual e Prático da Uniethos (2004), não é mais possível pensar em um estabelecimento só como meio de obter lucros, mas como parte de um projeto maior, capaz de levar benefícios a todos e alcançando sempre melhores resultados. O sucesso do seu negócio também depende de uma troca responsável com o mundo à sua volta e do respeito por quem trabalha com você.

Referências

GRASSI, M. R. A Universidade frente aos desafios da Sustentabilidade: um debate sobre a construção do futuro. Painel: o conhecimento pertinente e a formação do cidadão que desejamos. UFRGS, 8 de setembro de 2004. www.inisustentavel.ea.ufrgs.br. Acesso em 29 de dezembro de 2004.

GUIA Conceitual e Prático Ethos/ABIP - Associação Brasileira da Indústria de Panificação e Confeitaria. **Responsabilidade Social Empresarial** nas Organizações de Varejo. Setor de Panificação http://www.uniethos.org.br/Uniethos/documents/guia_rse_panificacao.pdf. Acesso em 29/12/2004.

www.ethos.org.br. **Indicadores Ethos de responsabilidade Social Empresarial**, versão 2003. Acesso em 01/11/2004.

www.ethos.org.br/Uniethos **Resultado Adicional Indicadores Ethos Aplicados ao Princípio do Pacto Global**. Acesso em 10/11/2004.

<http://www.observatoriosocial.org.br/> **Responsabilidade Social Empresarial: perspectivas para a atuação sindical**. Acesso em 23/12/2004.

<http://www.pactoglobal.org.br/> **Manual do Global Compact: Entendimento Prático da Visão e dos Princípios**. Acesso em 22/12/2004.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/csr2002_pt.pdf. **Comunicação da Comissão relativa à Responsabilidade Social das Empresas: um contributo das empresas para o desenvolvimento sustentável.** Acesso em 20/12/2004.

http://europa.eu.int/comm/environment/liability/el_full_pt.pdf. **Livro Branco sobre Responsabilidade Ambiental.** Acesso em 26/12/2004.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2001/ke3701590_pt. **Livro Verde Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas.** Acesso em 26/12/2004.

http://www.globalreporting.org/guidelines/2002/2002Portuguese_B.pdf **Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade – GRI 2002.** Acesso em 2/12/2004.

<http://www.balancosocial.org.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?sid=21> **Social Accountability 8000 (SA 8000)** Acesso em 28/12/2004.

http://www.bsd-net.com/bsd_brasil/handbookaa1000.pdf **AA1000: Estrutura de gestão da responsabilidade corporativa** Acesso em 28/12/2004.

<http://www.oitbrasil.org.br>. Acesso em 20/12/2004.