

Análise das vantagens da implementação da norma SA 8000 em uma empresa do setor de autopeças

RESUMO

A responsabilidade social é uma maneira de conduzir os negócios de forma a atender as necessidades de toda sociedade.

A Norma SA 8000 vem consolidar a cultura social nas organizações através da definição de políticas e procedimentos.

O objetivo deste trabalho é analisar as possíveis vantagens da implementação da Norma SA 8000 em uma empresa de autopeças, verificando ainda se a empresa está adequável ou não a esta norma. A metodologia utilizada é o estudo de caso e a obtenção das informações foi realizada através da observação direta. Os resultados apontam para uma adequação da empresa a norma, o que levaria a uma melhora da imagem da organização. Conclui-se com o trabalho, que a Norma SA 8000 não somente trás benefícios organizacionais internos, mas também aumenta a competitividade da empresa.

Palavras- chave: Responsabilidade Social, Norma SA 8000, Organização.

1. INTRODUÇÃO

A idéia de Responsabilidade Social incorporada aos negócios é relativamente recente, e vem sendo cada vez mais discutida no meio empresarial.

Com a globalização e o grande crescimento do mercado, o ambiente empresarial vem passando por intensas modificações, tendo que passar por um processo de mudança radical de suas estratégias, reflexo dos avanços tecnológicos e das buscas de otimização dos recursos para aumento da produtividade, visando o aumento expansivo de seus lucros.

A empresa é uma organização social que visa o interesse de vários colaboradores, os chamados stakeholders, mantendo com eles um compromisso de responsabilidade social e ética perante a sociedade.

Em 1997 foi criada a norma SA 8000, sendo atualizada em 2001, com o intuito de defender os direitos dos trabalhadores.

O objetivo deste trabalho é analisar as possíveis vantagens da implementação da Norma SA 8000 em uma empresa de autopeças, verificando ainda se a empresa está adequável ou não a esta norma.

A metodologia utilizada na pesquisa é o estudo de caso. Para Lazzarini (1995) o estudo de caso se preocupa com fenômeno contemporâneo dentro do contexto real, onde o limite entre o fenômeno e o contexto não são claramente percebidos.

Quanto à obtenção das informações, foi realizada a observação direta e entrevistas com pessoas chave na organização.

A metodologia do trabalho pode ser interpretada na figura a seguir.

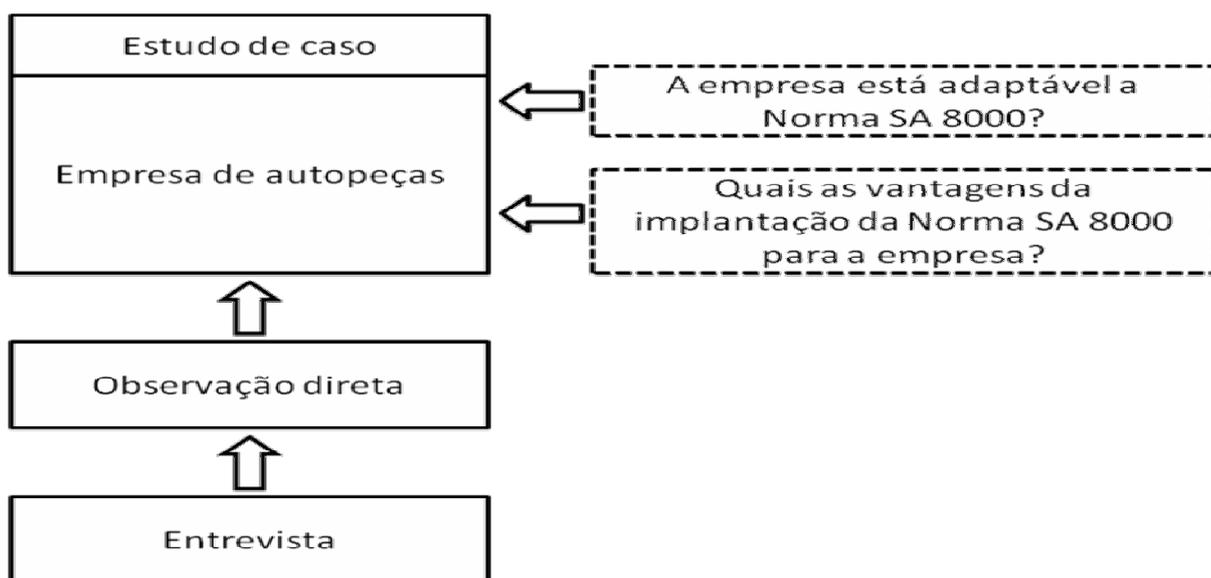


Figura 1. Interpretação da metodologia do trabalho
Fonte: Elaborado através de pesquisa realizada pelos autores

2. ÉTICA E RESPONSABILIDADE SOCIAL

2.1. CONCEITO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

A responsabilidade social é um novo paradigma empresarial que requer uma mudança na filosofia do gerenciamento do impacto social gerado pela empresa sobre os afetados e interessados pelos seus processos. São necessários então, novos mecanismos de suporte para as empresas se adequarem aos novos formatos das arenas de competição. (PASA, 2004).

Responsabilidade social é uma forma de conduzir os negócios da empresa de tal maneira que a torna co-responsável pelo desenvolvimento. A empresa socialmente responsável é aquela que possui a capacidade de ouvir os interesses das diferentes partes, e consegue incorporá-los no planejamento de suas atividades, buscando atender às demandas de todos e não apenas dos acionistas ou empregados. (Ethos, 2008).

Ashley (2002) define responsabilidade como toda e qualquer ação que possa contribuir para a melhoria da qualidade de vida da sociedade.

Segundo Mueller (2003) responsabilidade social diz respeito a um estágio mais avançado do exercício das ações de filantropia, pois se caracteriza como uma opção coletiva, de promoção da cidadania e que requer o planejamento e a avaliação freqüente de suas práticas. A prática da responsabilidade social implica na participação de todos os membros da organização e no desenvolvimento de sistemas capazes de garantir a sua efetiva gestão. Nem todos os estudiosos do tema consideram a responsabilidade social como uma função que deve ser atribuída às empresas. O fato é que, estrategicamente, as empresas estão se preocupando com o exercício da responsabilidade social, visando investir na área como forma de reduzir as desigualdades, sobretudo, com o objetivo de projetar para seus *stakeholders* uma imagem positiva de si mesma.

De acordo com Oded Grajew, presidente do Instituto Ethos, um dos principais responsáveis pela difusão do conceito de responsabilidade social na sociedade brasileira define este conceito como: “(...) a atitude ética da empresa em todas as suas atividades. Diz respeito às interações da empresa com funcionários, fornecedores, clientes, acionistas,

governo, concorrentes, meio ambiente e comunidade. Os preceitos da responsabilidade social podem balizar, inclusive, todas as atividades políticas empresariais.” (GRAJEW, 2008)

Segundo Gaioto (2001) é impossível compatibilizar uma empresa socialmente responsável com atitudes antiéticas. Falar de “responsabilidade social” sem ética nos diversos públicos que a empresa interage é dar cestas básicas aos funcionários no fim de ano mesmo tendo-os explorados em horas extras, expondo-os em condições insalubres, aproveitando-se da situação de empregador para atentar contra a liberdade individual do funcionário. A responsabilidade social deve começar internamente e eticamente.

No ponto de vista de Karkotli (2002) responsabilidade social não é somente ajuda, o comportamento ético e a transparência no trato de todas as questões que envolvem a empresa e que influenciam direta ou indiretamente a comunidade próxima – e a sociedade de uma forma geral – também fazem parte da responsabilidade social corporativa. O conceito de empresa cidadã está deixando de ser uma filosofia que conduz a prática freqüente de ações socialmente responsável, tornando-se um dever. Hoje, uma organização para ser responsável social deve analisar seu papel com seus empregados, fornecedores, clientes e consumidores e também com o governo, a sociedade e o meio ambiente.

A Responsabilidade Social da empresa pode ser dividida em quatro níveis: legal, ético, econômico e filantrópico.

- **Responsabilidade Legal:** É o alicerce de todas as atividades da empresa. Por meio das leis a sociedade força uma conduta aceitável, definindo o que a sociedade considera importante em relação ao comportamento da empresa.
- **Responsabilidade Ética:** Inclui padrões, normas e comportamentos que não são necessariamente determinados nas leis. As empresas decidem o que consideram ser certo, justo e equitativo.
- **Responsabilidade Econômica:** O lucro é a sua principal função. Ter responsabilidade econômica significa produzir bens que a sociedade necessita e deseja.
- **Responsabilidade Filantrópica:** É extremamente voluntária. É um meio das empresas contribuírem através de doações, obras beneficentes, para melhorar a qualidade de vida da sociedade. A responsabilidade filantrópica pode melhorar o lucro da empresa, estando extremamente ligada a responsabilidade econômica.

3. NORMA SA 8000

3.1. CONCEITOS DA NORMA SA 8000

Esta Norma especifica requisitos de responsabilidade social para possibilitar a uma empresa:

- Desenvolver, manter e executar políticas e procedimentos com o objetivo de gerenciar aqueles temas nos quais ela possa controlar ou influenciar;
- Demonstrar para as partes interessadas que as políticas, procedimentos e práticas estão em conformidade com os requisitos desta norma

A SA 8000 foi criada na intenção de oferecer definições, padrões e sistemas de gestão para lidar com os direitos dos trabalhadores, pois estas questões ainda não tinham sido abordadas por uma norma auditável. (www.sa8000.org, 2008)

3.2. REQUISITOS DA RESPONSABILIDADE SOCIAL ABORDADOS PELA NORMA SA 8000:

Como lembra Ashley (2005), a Norma SA 8000 foi criada em 1997 e atualizada em 2001 sob patente da organização Social Accountability International. A SA 8000 propõe um gerenciamento de requisitos específicos que lidam com as seguintes questões:

3.2.1. TRABALHO INFANTIL

Trabalho infantil se refere a qualquer trabalho realizado por uma criança com idade inferior a 15 anos, a menos que a lei de idade mínima local estipule uma idade maior para trabalho ou educação obrigatória, prevalecendo a idade maior.

Para a SA 8000 a empresa não deve se envolver com ou apoiar a utilização de trabalho infantil. A mesma deve estabelecer, documentar, manter e efetivamente comunicar aos funcionários e a outras partes interessadas, as políticas e procedimentos para reparação de crianças que forem encontradas trabalhando, que consistem em apoio e ações necessárias para garantir a segurança, saúde, educação e o desenvolvimento das crianças que venham a ser demitidas por consequência do cumprimento da norma. Também não devem expor crianças ou trabalhadores jovens a situações dentro ou fora do local de trabalho que sejam perigosas, inseguras ou insalubres.

3.2.2. TRABALHO FORÇADO

Trabalho forçado é todo trabalho ou serviço que seja extraído de qualquer pessoa sob ameaça de qualquer penalidade para qual essa pessoa não tenha se oferecido voluntariamente, ou que seja obrigado para pagamento de débito anterior.

A SA 8000 proíbe o trabalho forçado. Nenhuma empresa pode pedir aos trabalhadores para fazer depósitos ou deixar documentos de identidade quando iniciarem seu trabalho com a empresa.

3.2.3. SAÚDE E SEGURANÇA

De acordo com a SA 8000, as empresas devem se adequar a padrões básicos para obtenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável, incluindo-se águas potáveis, sanitários limpos, equipamentos de segurança adequado e treinamentos necessários. A empresa deve nomear um representante da alta administração responsável pela saúde e segurança de todos os funcionários, e responsável pela implementação dos elementos de saúde e segurança, deve assegurar que todos funcionários recebam treinamentos registrados sobre saúde e segurança regular.

3.2.4. LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E DIREITO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A SA 8000 respeita os direitos dos trabalhadores de formar e aderir a sindicatos e negociar coletivamente sem temerem represálias.

A empresa deve respeitar o direito de todos os funcionários de formarem e associarem-se a sindicatos de trabalhadores de sua escolha e de negociarem coletivamente e assegurar que não sejam sujeitos a discriminação e que tenham acesso aos membros de seu sindicato no local de trabalho.

3.2.5. DISCRIMINAÇÃO

A SA 8000 bane a discriminação com base na raça, classe social, origem étnica, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, filiação sindical ou política.

A empresa não deve se envolver ou apoiar a discriminação na contratação, remuneração, acesso a treinamentos, promoções, encerramentos de contratos ou aposentadorias, nem deve permitir comportamentos, inclusive gestos, linguagem e contato físico, que seja sexualmente coercitivo, ameaçador, abusivo ou explorativo.

2.2.6. PRÁTICAS DISCIPLINARES

É proibido perante a SA 8000, quaisquer penalidades corporais, coerções mentais ou físicas, bem como o abuso verbal contra os trabalhadores.

3.2.7. JORNADAS DE TRABALHO

A SA 8000 prevê uma jornada máxima de 48 horas semanais, com pelo menos um dia de repouso semanal, e prestações de horas extras perfazendo um total de no máximo 12 horas por semana, remuneradas com seus percentuais máximos. Quando a empresa fizer parte de um acordo de negociação coletiva, livremente negociado com as organizações de trabalhadores, representando uma porção significativa de sua força de trabalho, ela pode requerer trabalhos em horas extras, de acordo com tal acordo, para atender as demandas de curto prazo. Todo acordo deve estar em conformidade com as leis trabalhistas.

3.2.8. REMUNERAÇÃO

Os salários pagos devem cumprir todas as normas legais mínimas e oferecer o rendimento suficiente para suprir as necessidades básicas, com no mínimo alguns rendimentos discricionários. A empresa deve assegurar que as deduções dos salários não sejam feitas por razões disciplinares, e deve assegurar que a composição de salários e benefícios seja detalhada claramente e regularmente para os trabalhadores. A empresa deve também assegurar que os salários sejam pagos de plena conformidade com todas as leis aplicáveis, e que a remuneração seja feita ou em espécie ou na forma de cheque de maneira que seja conveniente para os trabalhadores.

De acordo com a SA 8000, existem diversos mecanismos para avaliar se o salário pago atende as necessidades básicas, sendo uma das melhores abordagens a confiança nos acordos negociados pelo sindicatos.

3.2.9. SISTEMAS DE GESTÃO

A Norma SA 8000 define procedimentos e gestões de implementação eficaz e revê a observância da SA 8000, desde a designação de pessoal responsável até a manutenção de registros, abordagem de problemas e adoção de ações corretivas, além de suprir os critérios, as

empresas devem estar de acordo com a legislação nacional e local que for relevante. Incluindo um comprometimento com a melhoria contínua, e que a norma esteja publicamente disponível para consulta de todos.

4. PROPOSTA DE ADEQUAÇÃO DE UMA EMPRESA DE AUTOPEÇAS À NORMA SA 8000

4.1. A EMPRESA

A empresa em estudo foi fundada em 1935, iniciando suas atividades em uma oficina de jóias, posteriormente para o ramo industrial fabricando peças para enceradeiras, liquidificadores e outras peças para eletrodomésticos.

Em 1961, suas instalações foram ampliadas, dando início a fabricação de acessórios para automóveis: espelhos retrovisores, cinzeiros, molduras, frisos, calotas, etc., já com vistas a atender a indústria automobilística que começava a se instalar no Brasil.

Atualmente, a empresa destaca-se entre os cinco maiores fabricantes de espelhos retrovisores (internos e externos) para uso automotivo no mundo.

A empresa fornece como equipamento original, retrovisores externos e internos, para veículos de passeio, utilitários, ônibus, caminhões e motocicletas, de montadoras instaladas no Brasil e na Argentina, exporta seus produtos pelo alto padrão de qualidade, para América do Norte, Europa e Oceania e mais 50 países.

Possui os certificados que refletem o padrão mundial de qualidade, ISO 9001 e QS 9000, e atualmente está implementando a Norma ISOTS 16949:2002, no que se refere aos projetos e desenvolvimento de seus produtos.

4.2. PREOCUPAÇÃO DA EMPRESA EM RELAÇÃO A RESPONSABILIDADE SOCIAL

A empresa obtém uma forte política de Qualidade e conduta ética, que valoriza ações sociais e ambientais.

Fundou e mantém a creche “Roberto Luiz Gordon”, em Diadema, São Paulo, que atende 105 crianças com idade entre 2,5 e 6,5 anos. Em um terreno com 3.500 m² com 665 de área construída, a creche conta com sete salas de aula, sala de reunião para professores e sala de jogos, audiovisual e playground, além de um ginásio poliesportivo, utilizado pelos funcionários no período noturno, sábados e domingos.

A creche oferece três refeições diárias (café da manhã, almoço e café da tarde), sistema pedagógico e um quadro de profissionais formado por 13 professoras, pedagoga, assistente de coordenação e assistente social. Por este trabalho a empresa recebeu o diploma do Programa Empresa Amiga da Criança, um projeto realizado pela Fundação Abrinq, que visa estimular a não utilização do trabalho infantil, ao mesmo tempo, incentivar e sugerir formas de ação que contribuam para a formação das crianças e a capacitação profissional dos adolescentes.

A Empresa colabora também com a OAT (Oficina Abrigada de Trabalho). Iniciou sua colaboração em 1991, criando uma linha de produção na oficina onde 20 deficientes treinados executam trabalhos de montagem dos retrovisores com produção mensal de 237 mil peças. Fornece 50 refeições diárias. O pagamento dos serviços executado é administrado pela OAT e repassado aos deficientes de forma cooperativista.

4.3. CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA EMPRESA EM ESTUDO

A empresa possui uma conduta ética responsável, objetiva e transparente com seus colaboradores, clientes e fornecedores. Preza pelos seus princípios éticos, morais em suas relações de trabalho e na condução de seus negócios, e para o cumprimento de sua missão, a empresa vem cultivando ao longo dos anos uma forte cultura organizacional pautada em valores fundamentais de:

- Ética e transparência;
- Valorização das pessoas, respeito ao ser humano e ao meio ambiente;
- Respeito e cumprimento dos acordos firmados;
- Compromisso com o que é justo e correto;
- Respeito às leis e regulamentos;
- Preservação das estratégias e informações sigilosas da empresa;
- Empenho em fazer sempre bem feito e cada vez melhor em consonância com a missão da empresa;
- Busca da excelência;
- A conduta da empresa implica em trabalhar de forma virtuosa, honesta e íntegra, valorizando sempre o que é certo.

A empresa se preocupa com a Responsabilidade Social. Conforme os referenciais teóricos exemplificados neste trabalho, responsabilidade social não se restringe somente em ações sociais fora da empresa. Para que a empresa seja considerada socialmente responsável ela deve apresentar um compromisso contínuo da empresa com seu comportamento ético, e com o desenvolvimento econômico, promovendo ao mesmo tempo a melhoria da qualidade de vida dos seus funcionários e de suas famílias, da comunidade local e da sociedade como um todo.

4.4. AVALIAÇÃO DA EMPRESA EM RELAÇÃO AOS PARÂMETROS BÁSICOS DA NORMA SA 8000

A Empresa não é certificada pela Norma SA 8000, mas preocupa-se com sua relação perante seus funcionários, visando sempre o bem-estar dos funcionários e de suas famílias.

Em relação ao tema Segurança e Saúde no trabalho a empresa possui programas como o SESMT (Serviço especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho), que através de seus técnicos está sempre presente no interior da fábrica, orientando e promovendo a segurança juntamente com a CIPA (Comissão interna de Prevenção de acidentes), sempre zelando pela integridade física de cada colaborador.

Em relação ao Trabalho Forçado, de acordo com o código de conduta da empresa, nenhum funcionário é obrigado a prestar serviços ou manter-se ligado a empresa contra a sua vontade. Estando livre para se desligar da empresa mediante uma comunicação interna, emitida pelo funcionário ou pela própria empresa, quando assim preferir, e possui liberdade de associação e direito a negociação coletiva.

A empresa se mantém contra o trabalho infantil, tanto que realiza projetos, tais como os apresentados anteriormente e possui convênios com cursos, como o SENAI, onde realiza projetos como Aprendiz, onde escolhe alguns dos alunos menores de idade para que sejam beneficiados com bolsa auxílio, sem que precisem enfrentar o ambiente de trabalho, para que

assim possam concluir seus estudos. A empresa em troca somente exige responsabilidade e frequência destes alunos nas aulas.

Em relação ao horário de trabalho de seus funcionários, a empresa procura sempre estar em acordo com o sindicato dos trabalhadores, onde sempre é negociado a carga horária de acordo com o previsto por lei.

No ambiente de trabalho, de acordo com a sua conduta ética, é extremamente proibido a discriminação e a prática disciplinar que envolva punição corporal, mental, coerção física e abuso verbal. Todos os funcionários devem possuir os mesmos direitos e tratamentos.

A empresa além do salário, pagamento obrigatório ao funcionário que presta serviço a empresa, oferece alguns benefícios tais como: convênios médicos e com farmácia aos colaboradores e seus familiares, vale transporte, vale refeição e cesta básica.

No quadro (1) pode-se observar uma síntese da realidade da empresa em estudo com relação a Norma SA 8000.

Quadro comparativo da Norma SA 8000 com as atividades da Empresa	
Trabalho Infantil	Realização de projetos de apoio aos menores.
Trabalho Forçado	Liberdade de conduta.
Saúde e Segurança	Zela pela integridade física de cada colaborador.
Discriminação e Práticas Disciplinares	Todos os funcionários devem possuir os mesmos direitos e tratamentos.
Jornadas de Trabalho	Sempre está de acordo com a lei.
Remuneração	Salário, convênio médico, vale transporte, vale refeição e cesta básica.

Figura 2. Quadro comparativo da Norma SA 8000 com as atividades da Empresa
 Fonte: Elaborado através de pesquisa realizada pelos autores

4.5. ANÁLISE DAS VANTAGENS DA IMPLEMENTAÇÃO DA NORMA SA 8000 NA EMPRESA DE AUTOPEÇAS

Atualmente, várias empresas quando buscam fornecedores, além da preocupação com a qualidade, procuram empresas cujo seu sistema de gestão garantem que as questões sociais estejam integradas em todos os aspectos da política da empresa.

Com a implantação da Norma SA 8000, a empresa pode passar a atender a uma gama maior de clientes, que valoriza não apenas o produto final, mas sim todo o processo produtivo, confiando que uma empresa que fornece melhores condições de trabalho para seus colaboradores, oferece também, os melhores produtos.

Outro ganho relevante para a empresa que se certifica com a Norma em estudo, é a elevação da moral de seus colaboradores, pois se sentem cada vez mais importantes, aumentando assim o nível de produtividade, a diminuição de rotatividade de colaboradores e melhoria na reputação da empresa.

Com a disseminação do conceito de responsabilidade social dentro da empresa, todos os colaboradores ficam cientes dessas diretrizes, passam a valorizar a empresa, pois percebem que existe uma grande preocupação da parte da empresa com relação a melhoria do relacionamento organizacional interno, visando criar ambientes de trabalho saudáveis e seguros melhores relações entre a empresa e seus colaboradores.

A implementação da Norma SA 8000, visa acima de tudo a valorização, motivação das pessoas.

Implementando a Norma, além da empresa se tornar um ambiente de trabalho mais preocupado com seus colaboradores e a sociedade em que está inserida, passa a cobrar também de seus fornecedores uma posição mais clara e transparente em relação a responsabilidade social. Para que a empresa se desenvolva em relação a Norma SA 8000, precisa ter a cultura da responsabilidade social incorporada ao seu pensamento. Desenvolver

programas sociais apenas para divulgar a empresa, ou como forma compensatória, não traz resultados positivos sustentáveis ao longo do tempo. Porém, se a empresa incorporar os princípios e os aplicarem corretamente, alguns resultados podem ser sentidos, como a valorização de imagem institucional e da marca, maior lealdade do consumidor, maior capacidade de recrutar e manter talentos, flexibilidade e capacidade de adaptação longevidade.

Pode-se avaliar com o estudo que a empresa não se encontra muito distante da realidade da Norma SA 8000, pois sua conduta ética está sempre presente no seu cotidiano, visando sempre, além da qualidade de seus produtos a preocupação como bem-estar de seus funcionários, sendo assim considerada viável a implementação da SA 8000, não só por a empresa não se encontrar tão distante da realidade da Norma, mas também pelos benefícios apresentados por esta.

No quadro (2) pode-se observar uma síntese das vantagens da implementação da Norma.

Vantagens da Implementação da Norma SA 8000
Atender uma gama maior de clientes que valorizam todo processo produtivo
Elevação da moral de seus colaboradores, aumentando o nível de produtividade
Diminuição de rotatividade de colaboradores e melhoria na reputação da empresa
Valorização da empresa
Melhor relação entre a empresa e seus colaboradores
Valorização e motivação da sociedade
Ambiente de trabalho mais preocupado com seus funcionários e com a sociedade em que está inserida

Figura 3. Vantagens da Implementação da Norma SA 8000
Fonte: Elaborado através de pesquisa realizada pelos autores

5. CONCLUSÃO

Com a realização deste trabalho pode-se concluir que a Responsabilidade Social deixou de ser um tema de pouca importância, passando a ser uma participação cobrada cada vez mais no meio empresarial e pela sociedade em si. A desigualdade social está cada vez mais visível em nosso país e a preocupação das pessoas e organizações em ajudar a comunidade vem se difundindo e trazendo a tona este conceito.

A Norma SA 8000 é totalmente voltada para a Responsabilidade Social e pouco trabalhada nas empresas atualmente. Esta serviu como base para o desenvolvimento do trabalho, onde, de forma clara e específica, foram apresentados seus conceitos e vantagens.

Fazendo uma análise sobre a viabilidade da implementação da Norma na empresa conclui-se que ela não somente trás benefícios organizacionais internos mas, também aumenta a competitividade da empresa.

6. REFERÊNCIAS

- ASHLEY, P.A, et al. Ética e responsabilidade social nos negócios. São Paulo: Saraiva, 2002, p.5, 129.
- GAIOTO, F. R. Da Responsabilidade Social à Ética Empresarial aplicada ao relacionamento com clientes em processos pós-vendas: estudo de caso do PROCON-PR. 2001, p. 110.

Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

INSTITUTO ETHOS. Informações institucionais e diversas. Disponível em: <<http://www.ethos.org.br>>. Acesso em maio de 2008.

KARKOTLI, G. R. Importância da Responsabilidade Social para implementação do Marketing Social nas Organizações. 2002, p. 81. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

LAZZARINI, Sérgio Gioranetti. Estudo de caso: Aplicabilidade e Limitações do Método para Fins de Pesquisa. Econ. Empresa, São Paulo. 1995, v. 2, n.4, p. 17.

MUELLER, Adriana. A utilização dos indicadores de Responsabilidade Social Corporativa e sua relação com os Stakeholders. 2003, p. 189. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

NORMA SA 8000. Informações institucionais e diversas. Disponível em: <<http://www.sa8000.org>>. Acesso em: 24 mai. 2008.

PASA, C. R. R. ECP – Social: um modelo de avaliação da performance social empresarial. 2004, p. 233-234. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.