

RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA – UM ESTUDO DE APLICAÇÃO E RESULTADOS DA NORMA SA8000 NO BRASIL

TATIANE SIMFRONIO¹

RESUMO

A responsabilidade social é um assunto que vem crescendo em todos os cantos do mundo, inclusive no Brasil, a qual veio para suprir deficiências do estado para com a sociedade.

Este tema além de apaixonante é amplo, o que faz com que sua delimitação muitas vezes seja uma tarefa difícil, pois pode parecer que algo sempre está faltando.

Esta monografia tem como pano de fundo a responsabilidade social corporativa, dando ênfase a uma forma de gerenciá-la que é a Norma SA 8000. E busca responder o seguinte problema: Que motivos levaram as empresas brasileiras já certificadas em SA 8000 a implantar tal norma e quais as melhorias que esta trouxe para as organizações como um todo?

A revisão bibliográfica deste estudo apresenta alguns conceitos de responsabilidade social que são analisados e comparados com a filantropia.

Também são apresentadas formas de gerenciar a responsabilidade social, a norma SA 8000 é estudada com um nível de detalhe maior do que os outros assuntos, já que a pesquisa descritiva é embasada nesta norma. Sobre a qual são apresentados o histórico, seus requisitos e forma de implementá-los. Contribuindo assim para o atendimento de dois objetivos específicos do estudo: demonstrar algumas formas de implantar a responsabilidade social corporativa e apresentar as etapas de implementação da Norma SA 8000.

A pesquisa realizada com as empresas certificadas em SA 8000 no Brasil até 18 de dezembro de 2002 é apresentada no capítulo Análise de Dados, visa identificar o motivo que levou estas empresas a certificarem-se nesta norma e verificar quais as melhorias obtidas com este processo, que são outros dois objetivos específicos deste estudo.

O assunto abordado neste estudo é somente a ponta de um iceberg, muitos outros estudos podem ser desencadeados a partir daí. Conhecer profundamente a metodologia de implementação da norma SA 8000, nas empresas certificadas. Estudar a contribuição da responsabilidade social das empresas para o desenvolvimento local sustentável, também seria um tema interessante.

Outros assuntos poderiam ser elencados, pois, este tema abre um leque de oportunidades, que não podem ser desperdiçados, e quem sabe levados adiante, em teses de mestrado e doutorado.

Palavras-chave:

responsabilidade social corporativa – SA 8000 – certificação social

¹ TATIANE SIMFRONIO, Administradora de empresas (Feevale NH), Pós graduanda do Curso de Responsabilidade Social, Diretora da Inclusion Consultores Ltda, empresa de consultoria, onde atua na implementação de sistema integrado de gestão (ISO9001, OHSAS18001, ISO14001; SA8000), 5S's, ferramentas da qualidade, qualificação de fornecedores.

INTRODUÇÃO

O comportamento empresarial está passando por uma mudança considerável. A atenção dada aos assuntos ligados: à gestão da qualidade do produto; satisfação do cliente e gestão financeira, que atribuíam a organização uma imagem de eficiente e sólida, está sendo dividida também com outros temas. A forma clássica de gerenciar abre espaço para assuntos fundamentais ao desenvolvimento sustentável: o ambiental e social.

As dificuldades sociais deixaram de ser um problema exclusivo do estado, que passou a dividi-las com a iniciativa privada, em uma gestão administrativa pós-moderna. O presente estudo tem como pano de fundo a responsabilidade social corporativa, dando ênfase a uma forma de gerenciá-la que é a certificação social, através da Norma SA 8000². Sendo estudadas as influências que a responsabilidade empresarial no âmbito social e a sua certificação exercem sobre os objetivos e estratégias da empresa são avaliadas. Demonstrando também suas formas de implementação e possíveis melhorias que este processo traz à organização. Este estudo é dividido em seis capítulos fundamentais: a contextualização; os objetivos; a metodologia; a revisão bibliográfica; a análise de dados e por fim a conclusão.

Para o desenvolvimento do tema, fez-se necessário um embasamento teórico, através de extensa pesquisa bibliográfica. Alguns conceitos de responsabilidade social corporativa são comparados, para elucidar possíveis dúvidas sobre este tema. Também são apresentadas formas para a empresa gerenciar suas ações sociais, as estratégias e papéis que podem ser adotados como contribuição do processo de gestão social. Além disso, é traçado um breve paralelo entre a ética e a responsabilidade social. E a SA 8000 é enquadrada como uma das ferramentas para implantar o sistema de gestão da responsabilidade social. Usufruiu-se de pouca bibliografia específica encontrada sobre a norma. Essa norma possui uma sistemática que permite manter um padrão de relacionamento entre os colaboradores de uma organização e a cadeia de fornecedores, que a atende. Estas relações são baseadas nos requisitos da norma e também na legislação vigente, balizando a relação capital-trabalho.

A SA 8000 é estudada com um nível de detalhe maior do que os outros assuntos, já que a pesquisa de campo é embasada nela. Sobre a qual são apresentados o histórico, seus requisitos e forma de implementá-los. Demonstrando, que esta é uma ferramenta de análise das boas práticas sócias empresariais, bem como de manutenção dessas; através das ações de melhoria contínua e ações corretivas. Uma pesquisa é realizada com as empresas certificadas em SA 8000 no Brasil até 18 de dezembro de 2002 apresenta os motivos que levaram estas empresas a certificarem-se nesta norma e quais as melhorias obtidas com este processo.

A vontade de contribuir para o desenvolvimento da sociedade, e para redução das disparidades sociais, fez brotar o anseio pela busca do conhecimento em algo que um administrador e cidadão pudesse fazer em prol desta causa. Neste momento revela-se o tema da responsabilidade social corporativa, tão abrangente e apaixonante, e que pode ser começado, por exemplo, através da implantação de uma norma, a SA 8000.

² SA 8000, significa Social Accountability 8000, ou traduzindo Responsabilidade Social 8000.

1 CONTEXTUALIZAÇÃO

Utopia ou necessidade de construir um mundo mais justo e melhor? Grajew³ (2001) menciona que a falta de estabilidade política e social é uma ameaça à sociedade e aos negócios. Isso tem contribuído para a mudança do papel das empresas, que, até pouco tempo, se preocupavam em oferecer produtos e serviços aos clientes e alguns empresários praticavam apenas a filantropia individual. Mais tarde, somente algumas empresas passaram a desenvolver projetos sociais nas comunidades e outras vieram a agregar uma gestão de responsabilidade social a sua corporação.

Para auxiliar na qualificação e quantificação das ações de responsabilidade social, foram criadas ferramentas específicas como “As Ferramentas de Gestão da Responsabilidade Social”, do Instituto Ethos, as Normas AA 1000, para o Balanço Social e a SA 8000, para a Gestão de Responsabilidade Social Interna. A SA 8000, como aborda Pacheco, “...é um princípio ético balizador das ações e relações da empresa com os públicos com os quais ela interage...” (2001, p. 35). Atualmente existem 250 empresas certificadas no mundo e 31 no Brasil (dados de 26/04/03).

O problema que o presente estudo busca responder é o seguinte: Que motivos levaram as empresas brasileiras já certificadas em SA 8000 a implantar tal norma e quais as melhorias que esta trouxe para as organizações como um todo?

O tema foi escolhido pela importância e para compreender um assunto sobre o qual já há indícios da existência há muito tempo. Antunes (2001) relata que, no século 19, mais precisamente entre 1800 e 1829, Robert Owen, em sua fábrica de fios de algodão, na Escócia, já desenvolvia ações inimagináveis para a época, de plena eflorescência da revolução industrial, como prover um digno ambiente de trabalho e incentivo à educação. Ele comenta que nos anos 80, as Organizações Não-Governamentais que trabalhavam com aspectos políticos passaram a trabalhar com aspectos sociais. E que, nos anos 90, cresceu muito a filantropia corporativa. Para reforçar esta afirmação, ele traz o depoimento da Anamaria Schindler, diretora da Ashoka Empreendedores Sociais, a qual diz que isso é fruto da conscientização de empresários de vanguarda que entenderam que enfrentar as questões sociais não poderia ser uma exclusividade do governo.

Apesar de esse histórico trazer datas longínquas da existência de ações sociais, o assunto responsabilidade social ainda é enquadrado como novo e, apenas em 1997, surge a Norma SA 8000.

Um administrador, principalmente um recém-formado precisa conhecer ferramentas alternativas para implementar mudanças numa empresa. Outro motivo que levou à escolha do assunto, que ainda pode ser destacado, foi a curiosidade por saber as reais vantagens que esta norma traz. Quando algo é novo, seja ele um produto, um método, é comum surgir uma pergunta: quais as vantagens que isso traz? Nessa linha de raciocínio, este estudo pretende contribuir para elucidar um pouco mais as possíveis vantagens citadas nas bibliografias sobre a SA 8000.

Além de verificar as melhorias obtidas pela empresas que já implementaram a norma, o presente trabalho pretende também conhecer os motivos pelos quais estas empresas brasileiras buscaram a certificação.

³ Oded Grajew é presidente do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social e presidente do Conselho de Administração da Fundação Abrinq pelos Direitos da Criança.

2 OBJETIVOS

Os objetivos deste estudo sobre responsabilidade social corporativa, mais especificamente sobre a Norma SA 8000, estão detalhados neste capítulo e foram utilizados como guia para a condução do desenvolvimento desta pesquisa.

2.1 OBJETIVO GERAL

Estudar a responsabilidade social corporativa e formas de implementá-la, dando um enfoque à Norma SA 8000 e às melhorias que esta traz para as organizações.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Os objetivos específicos deste projeto são:

- a) demonstrar algumas formas de implantar a responsabilidade social corporativa;
- b) apresentar as etapas de implementação da Norma SA 8000;
- c) verificar as melhorias obtidas pelas empresas já certificadas na SA 8000 através de uma pesquisa de campo;
- d) identificar os motivos que levaram as empresas já certificadas em SA 8000 a buscarem tal certificação.

3 METODOLOGIA

O método de pesquisa é o conjunto de atividades sistemáticas e racionais, que, com maior segurança, permite atingir os objetivos propostos, indicando o caminho a ser seguido (LAKATOS, 2001). Esta investigação utiliza a pesquisa bibliográfica e as pesquisas descritiva, exploratória e qualitativa. Na primeira fase, é construída uma pesquisa bibliográfica, que, segundo Gil (1999), é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído de livros e artigos científicos. Nesse estudo, são utilizados materiais existentes sobre responsabilidade social corporativa, como livros, periódicos, artigos extraídos de sites especializados no assunto e a própria Norma SA 8000 e seu Documento Guia.

Mattar (1996) menciona que a elaboração de questões para a pesquisa descritiva pressupõe profundo conhecimento do problema a ser estudado, necessitando que o pesquisador saiba o que deseja, ou seja, o que pretende medir, quando, onde, como e quem o fará. Devido a isso, um estudo aprofundado sobre a Norma SA 8000 se faz necessário, envolvendo não só pesquisa bibliográfica, mas também participação em cursos e seminários, bem como visita a empresas certificadas para entender a aplicação da norma e verificar possíveis melhorias, podendo, assim, construir um instrumento para coleta que responda ao problema apresentado.

Como a pesquisa ocorre em população previamente definida (as empresas certificadas em SA 8000 no Brasil), pretende-se identificar o motivo que as levou a implementarem a Norma SA 8000 e quais as melhorias que esta trouxe para o grupo. A pesquisa descritiva é escolhida, pois, como assegura Gil (1999), esta tem por objetivo estudar as características de um determinado grupo. Outro fator desta pesquisa que vem ao encontro da pesquisa descritiva é a utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados (VERGARA, 1997). Esta pesquisa utiliza um questionário para obter os dados primários.

Gil (1999) relata que as pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar uma visão geral sobre o objeto da pesquisa, sendo este instrumento escolhido, quando o assunto é pouco explorado. Segundo Mattar (1996), o levantamento bibliográfico é um método utilizado na pesquisa exploratória. Anteriormente, abordou-se a forma como foi feita a pesquisa bibliográfica. Como a SA 8000 é uma área de pouca exploração, esta pesquisa também se enquadra como exploratória.

O universo deste estudo é constituído por empresas certificadas em SA 8000 situadas no Brasil até 18 de dezembro de 2002. Como apenas nove empresas das 16 certificadas naquela data, responderam aos questionários, a amostra é considerada não-probabilística, do tipo por conveniência, cujo tamanho da amostra é o número de empresas que respondem ao questionário e, com base nessas respostas, a análise é executada.

A amostragem por conveniência, segundo Gil (1999), constitui o menos rigoroso de todos os tipos de amostragem; por isso, é destituído de qualquer rigor estatístico. Esse tipo de amostragem é aplicado em estudos exploratórios ou qualitativos, nos quais não é requerido elevado nível de precisão.

Mesmos que os dados sejam compilados em tabelas e que sejam obtidos dados numéricos, a amostragem por conveniência é destituída de qualquer rigor estatístico e, como também possui questões abertas, a pesquisa se enquadra como qualitativa.

4 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

4.1 RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

Este sub-capítulo é dedicado a conceituar a responsabilidade social para, então, poder diferenciar este termo de Filantropia e demonstrar as visões da responsabilidade social corporativa, bem como as formas de gerenciá-la. Falar em responsabilidade social é mais do que um modismo; é, sim, uma necessidade real e que deve ser tratada com urgência. Para que se possa entender o que é responsabilidade social é preciso primeiramente conhecer os conceitos existentes. Cada autor, livro ou revista definem o termo de uma forma, mesmo que, lá no âmago da questão, o assunto seja o mesmo. A seguir, descrevem-se alguns conceitos básicos de responsabilidade social corporativa, que contribuem para o entendimento deste tema:

Responsabilidade Social Corporativa (RSC): as responsabilidades sociais das empresas variam do fato de estarem em conformidade com as regulamentações de saúde e segurança dos funcionários à proteção ambiental e à governança corporativa. No coração do movimento RSC, estão as questões de transparência e de responsabilidade para que todos os interessados e a própria empresa façam auditorias e relatórios sobre questões éticas, financeiras, sociais e ambientais (MCINTOSH, 2001, p. 313).

A responsabilidade social tem a ver com a consciência social e o dever cívico. A ação de responsabilidade social não é individual. Reflete a ação de uma empresa em prol da cidadania. A empresa que a pratica, demonstra uma atitude de respeito e estímulo à cidadania corporativa; conseqüentemente, existe uma associação direta entre o exercício da responsabilidade social e o exercício da cidadania empresarial (MELO NETO E FROES, 2001, p26).

Responsabilidade Social empresarial é uma forma de conduzir os negócios da empresa de tal maneira que a torna parceira e co-responsável pelo desenvolvimento social. A empresa socialmente responsável é aquela que possui a capacidade de ouvir os interesses das diferentes partes (acionistas, funcionários, prestadores de serviço, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio ambiente) e conseguir incorporá-los no planejamento de suas atividades, buscando atender às demandas de todos, e não, apenas dos acionistas, ou proprietários (INSTITUTO ETHOS apud ROCANTI, 2002).

Para Conselho Empresarial Mundial para o Desenvolvimento Sustentável – WBCSD a responsabilidade social corporativa é o comprometimento permanente dos empresários de adotar um comportamento ético e contribuir para o desenvolvimento econômico, melhorando, simultaneamente, a qualidade de vida de seus empregados e de suas famílias, da comunidade local e da sociedade como um todo (ALMEIDA, 1999 'jornal')⁴.

⁴ Fernando Almeida é presidente executivo do Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável.

Observando todos os conceitos, constata-se que o foco central da responsabilidade social é o compromisso com as partes interessadas da empresa e, aqui, fala-se de acionistas, funcionários, prestadores de serviço, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e todos aqueles que se preocupam com o ambiente e necessitam dele. Assim, a responsabilidade social de uma empresa vai muito além do que simplesmente cumprir com seus deveres tributários. Urge que ela busque satisfazer, de forma responsável e civilizada, todos os anseios daqueles que estão envolvidos com a empresa, passando esta a ser cada vez mais parceira e co-responsável nesta cadeia social.

Estes conceitos, de uma forma ou de outra, se completam. Uns são mais detalhados do que outros, alguns tratam das questões do dever cívico e da ética de forma genérica. Mas como cumprir com este dever e ter ética? São os detalhes trazidos pelos outros conceitos. Quando um autor aborda o respeito à legislação, a saúde e segurança, a contribuição com a comunidade, a transparência com seus acionistas, clientes, fornecedores e funcionários, o comprometimento com o desenvolvimento social e econômico, estes são alguns métodos que podem ser adotados para evidenciar o dever cívico e a ética.

Os conceitos de responsabilidade social corporativa descritos neste capítulo facilitam o traçado de um paralelo entre filantropia e responsabilidade social corporativa. Para traçar este paralelo, é preciso conceituar filantropia assim como foi feito com o termo responsabilidade social e, só então, pode-se fazer os comparativos. O primeiro conceito é o de McIntosh e o segundo de Marcos Kisil⁵, apresentado na reportagem de Schwartz:

A atividade de negócios filantrópica é a distribuição do excesso de lucros após outras pessoas que tenham direito, como acionistas, terem sido pagas. É uma atividade voluntária da parte da empresa e normalmente não faz parte de seu funcionamento diário de negócios. (MCINTOSH, 2001, p. 310).

Filantropia é um termo que normalmente tem, no contexto brasileiro, visão assistencialista. É uma visão na qual a doação é destinada a resolver a questão imediata e aguda, mas que não muda o *status quo* dos beneficiários (SCHWARTZ, 2002, 'revista' p.9).

De posse dos conceitos de responsabilidade social e filantropia, pode-se, então, comparar ambos e compreender as diferenças existentes entre estas ações. De acordo com Schwartz (2002) 'revista', Marcos Kisil diz que uma ação filantrópica satisfaz uma necessidade imediata, apenas alimenta e satisfaz aparentemente a alma de quem doa, é pontual, termina na doação, não se propõe a apresentar um resultado contínuo e monitorável.

Empresários com bons rendimentos e que estavam tendo sucesso em seus negócios, começaram a doar parte dos ganhos das empresas para a comunidade, demonstrando, assim, solidariedade e benevolência para com o próximo. Este tipo de atitude e ação individual nada mais é do que a filantropia, pois é nisto que ela se baseia: em ações individuais, no "assistencialismo", no auxílio aos menos favorecidos (MELO NETO E FROES, 2001).

⁵ Marcos Kisil é médico e Presidente do Instituto para o Desenvolvimento do Investimento Social

Nessa linha de raciocínio, entra a responsabilidade social corporativa, que trabalha o todo. As partes interessadas de uma empresa são envolvidas nas ações. Tem-se aí uma comunhão, em busca de um resultado maior e contínuo, que possa ser monitorado e pelo qual o maior número de indivíduos seja beneficiado, que a comunidade onde estes estejam inseridos perceba a mudança e tenha vontade e motivos visíveis para também contribuir com estas ações e fazer parte delas. (MELO NETO E FROES, 2001).

Passar da prática da filantropia para a responsabilidade social requer planejamento, anseio de que o *status quo* mude, consciência de que esta tem papel transformador, pois, somente assim, estas ações não cairão no descrédito e voltarão a ser ações individuais, filantrópicas, afirma o Presidente do Instituto para o Desenvolvimento do Investimento Social Marcos Kisil (SCHWARTZ, 2002, 'revista').

4.1.1 Visão de Responsabilidade Social da Empresa e Formas de Gerenciá-la

Filantropia ou responsabilidade social, que caminho seguir? Para se ter resultados contínuos e eficazes a responsabilidade social é a melhor opção, segundo o estudado até o momento. Caso a empresa opte por adotar a responsabilidade social corporativa, Melo Neto e Froes (2001), mencionam que para a empresa decidir a sua visão de responsabilidade social é importante escolher seu principal foco de atuação (cidadania, recursos humanos, melhoria da qualidade de relacionamento de seus públicos alvo, foco nos funcionários, estes são apenas alguns exemplos de foco), sua estratégia de ação (negócios, marketing de relacionamento ou institucional e outras) e o papel principal (difusora de valores, promotora de cidadania, capacitadora, formadora de novas consciências, disseminadora de conhecimento ou outra).

Basicamente, os focos da responsabilidade social são dois: as ações de responsabilidade social interna e de responsabilidade social externa. Para Melo Neto e Froes (1999), a primeira direciona as ações para os funcionários e seus dependentes, tendo como principal objetivo desenvolver um ambiente de trabalho salutar e contribuir, assim, para o bem-estar dos que ali trabalham, deixando-os mais satisfeitos. O ganho para a empresa é considerável, pois os funcionários se tornam mais dedicados, empenhados, proporcionando, muitas vezes, um ganho de produtividade.

Já a responsabilidade social externa, para Melo Neto e Froes (1999), tem suas ações focadas na comunidade, normalmente para a local ou para aquela mais próxima da empresa que está investindo. Os autores em questão ainda mencionam que a empresa deve ter o raciocínio lógico segundo o qual, se ela obtém recursos da sociedade, é sua obrigação dar retorno não apenas com produtos e serviços, mas também com ações sociais, que possam solucionar os problemas. Deve-se ter em mente que estas não são ações caridosas, mas sim, justas, para compensar os recursos que estão sendo utilizados pela empresa e que, de um modo ou outro, podem ter sido tirados desta sociedade.

Para que as estratégias (negócios, marketing de relacionamento ou institucional e outras) sejam colocadas em prática, é necessário se utilizarem algumas ferramentas. A Norma SA 8000, a qual será melhor estudada posteriormente, contribui para que algumas estratégias sejam colocadas em prática. Na estratégia de relacionamento, a Norma SA 8000 contribui diretamente, pois padroniza a forma de relacionamento com os fornecedores; e também padroniza a forma de se comunicar com todas as partes interessadas na empresa

(comunidade, cliente, fornecedores e outros). Na estratégia de marketing institucional, o próprio selo de empresa certificada em SA 8000 pode ser utilizado como meio de marketing, pois esta certificação confere a organização o título de responsável social. Como estratégia de recursos humanos, devido a norma ter por objetivo principal melhorar as condições do ambiente de trabalho, então, esta viabiliza ações no ambiente interno que deixam os funcionários mais satisfeitos. Na estratégia de valorização dos produtos e serviços, como a norma atesta que aqueles produtos foram produzidos em ambiente de trabalho adequado, a empresa que possuir o certificado SA 8000 pode comunicar ao seu público-alvo que os produtos por ela fabricados são socialmente corretos.

Existem duas formas de responsabilidade social: a interna e a externa, as quais necessitam de particularidades em seu gerenciamento.

Quando uma empresa opta por praticar a responsabilidade social externa, esta pode gerenciar ela própria os projetos ou então fazer parcerias com Organizações Não-Governamentais (ONG's) envolvidas com a causa. Em ambos os casos, é necessário utilizar as ferramentas de gerenciamento. Para Melo Neto e Froes (2001), a dúvida é se as empresas estão gerenciando com eficiência e eficácia suas ações sociais. Segundo Ruth Cardoso⁶ (2000), jornal, mesmo com este aumento da responsabilidade social, ainda existem dificuldades de gerenciamento, entre elas, como o acompanhamento e avaliação das ações sociais realizadas pelas empresas; a definição de alvos fora do entorno da empresa; a identificação de problemas sociais realmente prioritários; a apresentação de soluções inéditas para impasses não solucionados pelo Estado; a mensuração do retorno dos projetos sociais em termos de bem-estar; o uso de metodologias eficientes; entre outras.

Percebe-se, com as falas dos autores Melo Neto e Froes e Cardoso, que uma das maiores dificuldades encontradas no gerenciamento da responsabilidade social externa é, muitas vezes, a falta de profissionalização nesta área de atuação. Para Melo Neto e Froes (2001), mesmo que as dificuldades sejam grandes, não há nada que uma gestão eficiente e eficaz não possa resolver. O que falta às empresas é uma prática gerencial bem estruturada, inovadora e condizente com as demandas sociais de hoje.

O terceiro setor possui metodologias próprias para gerenciar seus projetos sociais. Armani (2002) desenvolveu uma metodologia própria para a elaboração e gestão de projetos sociais, muito utilizadas pelo terceiro setor e por organizações de cooperação internacional, mas que se aplica perfeitamente à gestão da responsabilidade social. Resume-se em: identificar a oportunidade para a ação social estratégica; diagnosticar; elaborar o projeto; definir as premissas e fatores de riscos; definir os indicadores; gerenciar o projeto; orçar e analisar a viabilidade financeira. Sabe-se que esta é apenas uma entre várias metodologias, as quais podem ser encontradas em pesquisa mais aprofundada, porém este não é o objetivo principal do presente estudo.

Práticas de responsabilidade social corporativa interna vem ganhando espaço nas organizações e técnicas para gerenciá-la vão surgindo. Para Costa⁷ (s.d), 'jornal', o social pode dar lucro e o lucro não é pecado. Sabe-se também que empresas cidadãs acabam por estreitar a relação com a comunidade, motivam e aumentam a produtividade dos empregados, incrementam a lucratividade do negócio, melhoram a imagem institucional

⁶ Ruth Cardoso é antropóloga e ex-primeira dama do Brasil.

⁷ Maria Alice Nunes Costa é mestrandia em ciência Política da Universidade Federal Fluminense.

da empresa entre outros. Ser bom compensa porque a incorporação do social agrega valor à marca ou ao produto. Costa (s.d) também questiona se esta nova prática empresarial baseada na ética e na responsabilidade social corresponde a uma mentalidade inovadora ou é apenas outra estratégia de vendas? Também afirma que a resposta que vier estará centrada em um novo padrão de estratégia empresarial de reestruturação produtiva, com o intuito de gerar um diferencial para a empresa manter-se num mercado globalizado e altamente competitivo.

Seguindo por este viés, observa-se o que relata Lucca⁸ (s.d.): a uniformidade das práticas de gestão, seja para os negócios, como para a responsabilidade social, é o que diferencia uma empresa cidadã daquelas que executam as práticas sociais sem compromisso algum, transformando, assim, e consolidando os programas sociais em processos, com referências de qualidade, de produtividade, de desempenho e de melhoria contínua, dentre outros. E também, incluindo em seu planejamento estratégico, para que esta seja um modelo de sustentabilidade, já que se relaciona com várias partes interessadas, sendo cada vez mais compreendida com uma estratégia empresarial. Outro ponto importante que Lucca (s.d) aborda é a contribuição da responsabilidade social empresarial para a redução das disparidades sociais, a qual deve ser administrada com competência, qualidade e visão gerencial.

Para gerenciar a responsabilidade social empresarial, é necessário lançar mão de algumas ferramentas importantes. Atualmente, alguns institutos, Organizações Não-Governamentais (ONG's) já possuem e disponibilizam metodologias que podem ser utilizadas para gerenciar, de forma padrão, a responsabilidade social, assim como se padronizaram os processos produtivos, o sistema de gestão da qualidade, para se conseguir obter êxito nesta administração.

O Instituto Ethos disponibiliza às empresas ferramentas de gestão da responsabilidade social, que respondem as necessidades específicas de quatro momentos típicos em processos de planejamento: o planejamento e implementação; o *benchmarking* e avaliação; a transparência e aprendizagem; e o diagnóstico.

Já a SAI⁹ (Social Accountability International) disponibiliza a SA 8000, uma norma baseada nos modelos das normas ISO 9000 e ISO 14000, especialmente destinada a gerenciar as práticas de responsabilidade social interna. Este estudo dedica um espaço especialmente para a compreensão desta norma.

Somente através do gerenciamento, é possível implantar um sistema e monitorar o seu andamento. Segundo Melo Neto e Froes (2001), gerenciar a responsabilidade social compreende áreas que até então foram negligenciadas pelas empresas: a gestão do trabalho, a gestão do ambiente de trabalho, a gestão de relevância social da vida no trabalho e a gestão dos direitos dos empregados. A empresa precisa ter em mente que gerenciar a responsabilidade social interna não se limita a gerenciar os benefícios e remuneração. O trabalho é muito maior. Nessa ótica, uma nova forma de trabalho, mais profissional e competente, vai se desenvolvendo para gerenciar a responsabilidade social interna.

Ferramentas de gestão padronizadas estão cada vez mais sendo utilizadas pelas organizações em todas as áreas, e não é diferente para os assuntos sociais da empresa. Para Ashley a globalização conduz, "a adoção, por todo o mundo, de padrões

⁸ Elcio Aníbal de Lucca é membro do Conselho Fiscal do Instituto Akatu e presidente da Serasa.

⁹ Social Accountability International é a nova denominação dada a CEPAA.

éticos e morais mais rigorosos, seja pela necessidade das próprias organizações de manter sua boa imagem perante o público, seja pelas demandas diretas do público...” (2002, p.52).

Ao encontro destas necessidades, surge a norma SA 8000, uma forma padrão de as empresas comprovarem que são responsabilmente sociais. Aborda-se este assunto a seguir.

4.2 A NORMA SA 8000

Durante muito tempo, os direitos humanos foram tratados como um assunto apenas de responsabilidade de nações-estados e governos. No entanto, este assunto atingiu uma amplitude muito maior, pois é tratado em todo local de trabalho e em todos os negócios, quando se abordam assuntos como isonomia de remuneração, liberdade de pensamento, igualdade de oportunidades, exploração da mão-de-obra infantil, o direito de casar e constituir família, ganhar um salário realista e também o direito de reconhecimento de sindicatos (MCINTOSH, 2001).

Os códigos de ética setoriais foram elaborados como um esforço para harmonizar as normas trabalhistas e os métodos de auditoria em todos os setores da indústria; o envolvimento das partes interessadas nestes códigos é maior do que nos códigos de empresa, mas ainda surgem conflitos entre empresas, Organizações Não-Governamentais e sindicatos sobre a necessidade da verificação externa e a divulgação dos resultados da auditoria para as terceiras partes (OLIVEIRA E SIMFRONIO, ‘ manual’, 2002).

Em sintonia com todos estes fatos narrados, está o surgimento da SA 8000, a norma que comprova a responsabilidade social de uma empresa. Lançada pelo *Council of Economic Priorities Accreditation Agency* (Órgão Credenciador do Conselho e Prioridades Econômicas - CEPAA), em outubro de 1997, a norma SA 8000 é uma iniciativa coletiva que visa a reunir códigos de conduta cada vez mais fragmentados e oferecer definições claras de termos na área de direitos do trabalhador, incluindo trabalho forçado, saúde e segurança entre outros (MCINTOSH, 2001).

A evolução da SA 8000 teve a contribuição de Organizações Não-Governamentais, como o Conselho de Prioridades Econômicas, empresas e sindicatos que estavam elaborando seus critérios para a obtenção de recursos. Isso acarretou o desenvolvimento de critérios para medir o desempenho das empresas em nível mundial (MCINTOSH, 2001).

Sob esse aspecto, a SA 8000 constitui um código de responsabilidade social perante terceiros que pode ser aplicado internacionalmente a todos os setores comerciais para se avaliar se empresas ou outras organizações estão cumprindo as normas básicas de práticas de trabalho e direitos humanos e, por fim, a uma gama mais ampla de questões. Como posição inicial de auditoria, a SA 8000 se preocupa apenas com as questões essenciais de direitos humanos e as questões associadas à saúde e à segurança e oportunidades iguais (MCINTOSH, 2001).

Segundo o CEPAA (1999), ela foi criada como um padrão normativo universal sobre responsabilidade social, voltada para empresas com conduta social responsável, ou seja, que cumprem com a legislação trabalhista não só com seus colaboradores diretos,

mas com toda a força de trabalho (inclui terceiros no processo de certificação). Requer, também, que as empresas estabeleçam sistemas de gestão para assegurar que as normas trabalhistas sejam seguidas em suas operações e na de seus fornecedores e permitir a auditoria independente de terceira parte e a certificação desses sistemas. As normas trabalhistas definidas na SA 8000 são baseadas em 12 Convenções da Organização Internacional do Trabalho.

A padronização entre as empresas facilita o monitoramento externo, tornando-as, assim, transparentes em seus resultados, o que é uma necessidade imperativa, apoiando, dessa forma a responsabilidade social. A empresa que for certificada em SA 8000 terá muito mais do que um atestado de empresa com produtos de boa qualidade e, como relata McIntosh (2001), ela terá o que o negócio pode fazer de melhor: aumentar a saúde e a riqueza da sociedade mantendo sua lucratividade.

Esta norma já vem sendo chamada de o “Selo da Cidadania” ou então o “Novo Passaporte na era da Globalização”, como mencionou Pacheco (2001). Muitos podem até pensar que atribuir tais chavões à SA 8000 é um pouco precipitado ou arriscado, mas o comportamento do consumidor mostra que não. Os consumidores, ao tomarem sua decisão de compra, cada vez mais estão avaliando, além da qualidade e custo do produto, as questões sociais, a imagem de cidadania e ética que é transmitida pela empresa. Deborah Leipziger, mestre em administração pela universidade de Colúmbia e Diretora da SAI, diz que “o que hoje é opcional um dia será uma obrigação” e que “quem quiser vender produtos para os EUA e para Europa tem que se apressar”. A norma SA 8000 está aí para contribuir com todas estas questões (PACHECO, 2001).

Segundo o CEPAA (1999), a empresa certificada terá vantagens sobre seus concorrentes não-certificados, principalmente pela transparência em relação às práticas laborais legais e sociais que são demonstradas nos relatórios e registros do sistema. Uma das maiores vantagens da implantação da SA 8000 na empresa é o efeito de conscientização das pessoas envolvidas no processo em relação a sua responsabilidade social, respeito às pessoas, à legislação e ao meio ambiente, às diversidades, discriminações, sociedade e comunidade, podendo contribuir para uma sociedade mais equilibrada e um mundo melhor.

Outras vantagens como: maior satisfação devido à melhoria do relacionamento organizacional; diminuição do número de acidentes e afastamentos; retorno positivo na imagem e reputação da empresa; abertura de novos mercados; são mencionadas em várias fontes; entre elas, podem-se citar McIntosh (2001), Oliveira L. (2002) e principalmente o próprio CEPAA (1999).

A Norma SA 8000 já está na sua segunda versão. É uma norma auditável e está sujeita a revisões periódicas (SA 8000:2001). Segundo o CEPAA (1999), os elementos normativos da SA 8000, pelos quais as empresas são auditadas, são baseados nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho, na Declaração Universal dos Direitos do Homem da ONU e na Convenção das Nações Unidas dos Direitos da Criança. A aplicação destes elementos é julgada e o certificado é ou não concedido.

Os requisitos da SA 8000 estão apresentados abaixo de forma resumida e podem ser encontrados detalhadamente na Norma SA 8000 disponível no Site :<http://www.cepaa.org>:

- e) trabalho infantil – proíbe o trabalho realizado por crianças e exige recuperação das crianças encontradas trabalhando;
- f) trabalho forçado – proíbe o trabalho ou serviço obtido de pessoas sob a condição de qualquer penalidade ou para o qual não tenha se oferecido voluntariamente;
- g) saúde e segurança - as empresas devem garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro;
- h) liberdade de sindicalização e direito à negociação coletiva - o trabalhador pode filiar-se ao sindicato de sua categoria profissional, ou ao sindicato a que a empresa está associada;
- i) discriminação - as empresas devem proibir entre seus colaboradores a prática de qualquer tipo de discriminação;
- j) práticas disciplinares – não são permitidas utilização de punições físicas e/ou mentais para o convencimento ou adesão dos empregados, abuso verbal e constrangimento entre os colegas;
- k) horário de trabalho - as organizações devem atender todas as leis e normas, relacionadas com a jornada de trabalho, além de respeitar as 48 h semanais e não exceder 12 h extras por semana por trabalhador;
- l) remuneração - os salários e benefícios pagos aos empregados, são relativos ao período de 1 mês de trabalho e devem obedecer as leis, convenções e acordos trabalhistas da categoria;
- m) sistema de gestão - as organizações devem elaborar um sistema de gestão coerente com a operação, negócio e os valores da empresa e que trate dos seguintes temas: política social; análise crítica pela alta administração; melhoria contínua e acompanhamento da conformidade do sistema de gestão pela diretoria; definição de representantes da empresa e dos trabalhadores não gerentes; planejamento e implementação; controle de fornecedores, subcontratados e subfornecedores; tratamento das preocupações e tomada de ação corretiva; comunicação externa; acesso para verificação e controle de registros.

Oliveira L. (2002) descreve uma metodologia de implementação, que pode ser resumida através das seguintes etapas: decisão e comprometimento da direção; planejamento da implementação; seleção do coordenador do programa; definição da política de responsabilidade social; definição do comitê para implantação; treinamento; divulgação e conscientização para a responsabilidade social.

Após implantado o sistema descrito na norma SA 8000, a empresa deverá ter realizado sua própria auditoria interna com a assistência, se for necessário, de organizações não-governamentais locais, consultores, representantes sindicais ou outros especialistas. Um sistema que gerencie permanentemente as questões ligadas à responsabilidade social e esteja comprovado por uma documentação deve estar em funcionamento. Somente, então, deve solicitar uma auditoria de terceira parte, ou de certificação (CEPAA, 1999).

O CEPAA (1999) alerta sobre o fato de que o escopo da auditoria é definido através do estabelecimento dos locais a serem por ela abrangidos. É importante ressaltar que são auditados todos os processos e operações, bem como são incluídos os processos associados.

O BVQI¹⁰ (1999) menciona que, além do envolvimento das partes interessadas no processo de auditoria e nos procedimentos de pós-certificação, a SA 8000 possui um procedimento de apelação que permite a outras partes interessadas, e os empregados de uma empresa auditada questionarem o órgão de certificação sobre a decisão de certificar uma empresa, se eles tiverem evidência de que violações graves da norma estejam ocorrendo. Isso demonstra que esta certificação não é cedida apenas com base em procedimentos e registros, mas, sem dúvida, o depoimento das pessoas vale muito e pode mudar um resultado de uma auditoria. Para a responsabilidade social, as evidências objetivas não se restringem a registros e procedimentos. O bom senso do auditor perante o depoimento dos envolvidos vale muito.

O CEPAA (1999) registra que, seis meses após a auditoria, os auditores devem retornar para uma auditoria de manutenção a fim de avaliar se todas as solicitações de medidas corretivas secundárias foram corretamente encaminhadas. Os auditores também podem encaminhar novas preocupações devendo reavaliar a conformidade geral. Verificar junto aos representantes sindicais nacionais e locais e, novamente, junto às Organizações Não-Governamentais originalmente consultadas para inteirar-se de quaisquer novos problemas ou questões que tenham surgido. Além disso, o auditor deve verificar se os treinamentos estão sendo ministrados aos novos funcionários, se as revisões dos documentos estão sendo devidamente informadas a todas as partes interessadas, desde funcionários, fornecedores e membros da comunidade.

Os órgãos que realizam as auditorias de terceira parte em relação à norma SA 8000 devem ser competentes nos métodos de inspeção apropriados e serem completamente independentes das empresas que buscam a certificação. Como o organismo que estabeleceu a norma, a SAI age como uma agência que concede um reconhecimento formal de competência aos órgãos (empresas ou outras organizações) que desejem realizar as auditorias de certificação frente à SA 8000 (BVQI, 1999).

¹⁰ *Bureau Veritas Quality International* é um organismo certificador em várias normas, entre as quais a SA 8000.

5 ANÁLISE DE DADOS

Este capítulo se destina a apresentar os dados obtidos na pesquisa, bem como sua análise. É importante ressaltar que neste trabalho está apresentado apenas um resumo do resultado da pesquisa, devido ao limite de páginas permitido.

O resultado da pesquisa é originado da resposta de nove empresas certificadas que enviaram o questionário.

A primeira questão da pesquisa tinha por objetivo verificar quais os motivos que levaram as empresas pesquisadas a buscarem a certificação em SA 8000.

Ao analisar as respostas dadas pelas nove empresas, observa-se que seis atribuíram mais de um motivo para se certificar em SA 8000. Uma infelizmente não respondeu, uma apresentou como motivo único a imposição contratual, ou seja, a pedido de um cliente e outra comentou que a empresa estava pensando em buscar a Certificação ISO 9000, mas como alguns clientes estavam se certificando em SA 8000, resolveram começar pela SA 8000.

Dentre os vários motivos trazidos por estas seis empresas, a certificação em SA 8000 como uma consequência ou formalização da prática de ações de responsabilidade social já realizada pela empresa se destacou nas respostas de quatro empresas, ou seja 44% das empresas que responderam ao questionário já apresentavam algumas ações de responsabilidade social e uma destas também salientou que, além de exercerem a responsabilidade social, um fator que contribuiu para adotarem a SA 8000 foi que a empresa é Norte Americana e a norma também.

Uma das razões apresentadas por três empresas foi o fator competitivo. Através das respostas apresentadas por duas empresas, percebe-se que estas empresas adotaram a SA 8000 para ter um sistema de gestão de responsabilidade social. Um aspecto bastante importante, trazido por uma das empresas, é a gestão integrada. Como a empresa estava se certificando em ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, optou por se certificar em SA 8000 também.

Um questionário foi utilizado para identificar as melhorias ou mudanças ocorridas na empresa após a implementação da Norma SA 8000. Este tópico da pesquisa foi composto de 10 questões, cada uma direcionada para um requisito da Norma. No entanto devido ao grande número de páginas necessários para apresentar a pesquisa na íntegra, realizou uma análise geral dos dados. Analisando de forma conjunta as respostas obtidas em cada questão do questionário, percebe-se que o maior grau de importância foi atribuído às seguintes melhorias:

- a) melhorou a imagem da empresa;
- b) redução da permanência após o turno de trabalho;
- c) aumento da participação dos funcionários nas atividades da empresa;
- d) aumento da satisfação do público interno, sendo destacado em quatro questões;
- e) melhorou a qualidade dos produtos, devido ao aumento da motivação;

f) melhorou o nível de comunicação.

Além das melhorias obtidas através da implantação de cada requisito da Norma SA 8000, o estudo também levantou através de uma questão específica, de forma geral, as melhorias que as empresas observaram após a implantação desta norma. Analisando os dados, percebe-se que as melhorias mais observadas pelas empresas foram:

- a) trabalhadores ficaram mais motivados, com 100% dos votos;
- b) aumentaram as informações sobre a empresa na área de segurança, saúde, responsabilidade Social, com 86% dos votos;
- c) melhorou a compreensão de exigências legais e cumprimento de regulamentos, com 86% dos votos;
- d) facilitou mudanças de atitudes, com 86% dos votos;
- e) abriu novos mercados, com 71% dos votos;
- f) melhorou o relacionamento com subcontratados e fornecedores, com 71% dos votos;
- g) melhorou as condições do ambiente de trabalho, com 71% dos votos.

Observando-se as melhorias indicadas na revisão bibliográfica, verifica-se que as empresas obtiveram as melhorias indicadas como possíveis. Percebe-se também, através dos comentários feitos por estas empresas, que estas já possuíam uma consciência social e ações bem avançadas, algumas até com certificações em saúde e segurança ocupacional, o que faz com que as mudanças não sejam vinculadas única e exclusivamente à implantação da SA 8000. No início deste estudo, cogitou-se incluir todas as empresas certificadas do mundo, porém, devido a localização destas e em função dos possíveis problemas de comunicação, optou-se por fazer a pesquisa no contexto brasileiro.

Talvez, se a pesquisa tivesse sido estendida para mais empresas, as respostas seriam diferentes, mas o estudo foi válido para verificar que certas vantagens que a bibliografia apresenta foram constatadas por algumas empresas certificadas.

Fica registrada também a possibilidade de ampliar esta pesquisa e obter mais dados que possam construir novos resultados ou, então, confirmar estes apresentados nesta pesquisa.

CONCLUSÃO

A responsabilidade social tema deste estudo, atribui-se a característica de recente no meio empresarial. Mesmo assim, é muito amplo e, ao escrever sobre este assunto, se abre um leque muito abrangente. Devido a isso, o tema foi limitado à sua área corporativa, com o enfoque na Norma SA 8000.

Antes de abordar as particularidades da SA 8000, foi necessário adquirir conhecimentos sobre a responsabilidade social corporativa, contexto este que abarca a norma. Nesta etapa, a revisão bibliográfica contribuiu fundamentalmente, mesmo com poucos livros publicados sobre o assunto central deste estudo, havendo maior disponibilidades de periódicos, cursos e materiais de *sites*.

A responsabilidade social corporativa está baseada na ética, na transparência das relações entre diferentes públicos que dependem da organização, sejam seus funcionários, clientes, fornecedores, acionistas e comunidades, necessitando ter as ações vinculadas ao planejamento estratégico e serem sistêmicas e focadas em resultados. Diferencia-se, assim, da filantropia, que cujas ações são pontuais, caridosas e sem necessidade de continuidade.

A SA 8000, baseada no padrão normativo ISO 9000 e ISO 14000, é uma ferramenta que auxilia a implementação e manutenção do processo de gestão social interna de uma empresa, já que possui etapas pré-definidas, que devem ser seguidas. O planejamento, elaboração de documentos, definição de indicadores e gerenciamento também se fazem necessários. Processo esse utilizado não só na implementação dos trabalhos com foco interno, mas também na responsabilidade social externa.

O conhecimento da norma e formas de implementação ocorreram através de participação em cursos e seminários, estudo do Documento Guia da SA 8000 (CEPAA, 1999) e leitura de um livro específico sobre a certificação social, bem como através de uma visita a uma empresa certificada em SA 8000, de Minas Gerais. Ter conhecimento sobre a legislação trabalhista vigente no país, ou ter profissionais qualificados para dar suporte técnico nesta área, contribui para o êxito na implantação da norma em estudo. Além disso, é fundamental o comprometimento da diretoria da empresa, um planejamento para implementação, definição de um comitê e facilitadores, bem como treinamentos e divulgação para os membros da organização.

A pesquisa bibliográfica permitiu levantar possíveis melhorias obtidas com a implementação da Norma SA 8000. Algumas são referentes ao público interno, credibilidade, abertura de novos mercados e novos clientes, bem como aperfeiçoamento nas comunicações, as quais foram confrontadas com o resultado da pesquisa de campo, percebendo-se que várias empresas evidenciaram estes melhoramentos na prática, como foi apresentado na análise de dados.

Dificuldades foram encontradas durante a execução da pesquisa descritiva, dentre elas pode-se citar: contato inicial, para apresentar a pesquisa e solicitar o preenchimento do questionário, o cumprimento do prazo dado para retorno do instrumento de pesquisa devidamente preenchido, pode ser enquadrado como o maior obstáculo desta fase do estudo.

Os graus de importância concedidos às melhorias pelas empresas, em alguns casos, foram bem diferenciados. Pode-se atribuir este fato à diversidade de ramos de atuação destas empresas e ao seu porte.

No entanto através da pesquisa, percebe-se, de uma forma genérica, que as melhorias com maior grau de importância foram às relacionadas ao público interno, desde o aumento da satisfação, até a maior participação dos funcionários. Também foram registradas melhorias institucionais como melhoria da imagem, melhoria da qualidade do produto, melhoria do nível de comunicação e abertura de novos mercados.

Traçando um paralelo entre estas melhorias e os motivos que levaram as empresas a buscarem a certificação, pode-se dizer que o objetivo foi alcançado, já que, como foi ressaltado na análise de dados, os motivos mais destacados foram querer antecipar as exigências de mercado, solicitação de clientes e comprovar, através de um selo, o que já exerciam.

É importante destacar que este grupo de empresas é pioneiro nesta ação. Um grupo com atitudes, pode-se dizer até que avançada em relação a muitas empresas. A Diretora de uma das empresas pesquisadas, após responder ao questionário, ligou para comentar que sua empresa já praticava quase todos os requisitos da Norma SA 8000, que sua empresa sempre pagou os melhores salários, que seus funcionários nunca foram discriminados e que, de certa forma, se sentia um pouco constrangida em responder ao questionário, visto que muitas respostas destacadas como melhorias, já haviam sido alcançadas, principalmente pelo cumprimento da legislação vigente no país.

Esta empresa e as demais que participaram da pesquisa estão num estágio bastante avançado da gestão social. Contudo, esta talvez não seja a realidade de muitas empresas brasileiras, em que os funcionários são discriminados, recebem salários baixos e não se sentem satisfeitos.

Espera-se, como foi mencionado por Oliveira L. (2002), que a SA 8000 tenha uma evolução semelhante à ISO 9000 no Brasil, que, no início, foi implantada por empresas grandes com os processos de gestão voltados para a qualidade, mas agora até empresas de pequeno porte aderiram a ela.

Estudando a responsabilidade social corporativa e a SA 8000, percebe-se que o foco das ações são as pessoas. Neste mercado competitivo, a ênfase não pode ser somente em máquinas, e a SA 8000, bem como a gestão de responsabilidade social corporativa dão maior atenção ao ser humano, sem o qual o mundo não gira, pois, sem ele não há consumo; sem consumo não há necessidade de produção; sem produção, não há empregos, sem empregos, não há recurso financeiro; sem este recurso, não há consumo e, então, o círculo se completa.

Sugere-se, pois, que as empresas reflitam sobre o tema deste estudo e passem a adotar ações neste sentido, para que o mundo possa se tornar sustentável.

O presente estudo trouxe a vontade de aprender cada vez mais sobre um assunto tão importante, porém, conhecer não basta, é necessário transmitir a informação adquirida, o que já está sendo feito através do trabalho de consultoria. O assunto abordado neste estudo é somente a ponta de um *iceberg*, muitos outros estudos podem ser desencadeados a partir daí. Conhecer profundamente a metodologia de implementação da norma SA 8000, nas empresas certificadas. Ampliar a pesquisa de campo, feita nas empresas brasileiras, para o contexto mundial, talvez com o apoio da SAI (*Social Accountability International*).

OBRAS CONSULTADAS

ALMEIDA, Fernando. Empresa e responsabilidade social. *Gazeta Mercantil*, 15 jun. 1999. Disponível em <<http://www.cebds.com/asp/artview.asp?ID=24>> Acesso em 21 fev. 2002.

ALVIM, Maria Rosilene B. **Trabalho infantil e reprodução social**: o trabalho das crianças numa fábrica com vila operária. Rio de Janeiro: Debates Urbanos, 1981. Vol.6, p.61-78.

ANTUNES, Paulo. Cresce a capacidade de compartilhar. *Fórum de Líderes*, Minas Gerais, n. 6, ano IV, p.1-10. Julho, 2001.

ARMANI, Domingos. **Como elaborar projetos?** Guia prático para elaboração e gestão de projetos sociais. Porto Alegre: Coleção Amencar, 2002. Tomo Editorial.

ASHLEY, Patrícia Almeida. **Ética e responsabilidade social nos negócios**. São Paulo: Saraiva, 2002.

BRASIL. Lei Federal 8.069/1990. In: **Estatuto da Criança e do Adolescente**, Porto Alegre. 2002.

Bureau Veritas Quality International. Introdução à responsabilidade social e à SA 8000. Manual do Curso. Edição Janeiro, 1999.

CARDOSO, Ruth. **Responsabilidade social está em alta nas empresas**. *Valor*. Caderno Especial Empresas & Comunidade, p.F-2, dezembro, 2000.

CAVALCANTE, Cláudia. O desafio é conjugar discurso social e prática empresarial. *Valor*, 25 jul. 2002. Disponível em

<http://www.uol.com.br/aprendiz/guiadeempregos/treciro/info/artigos_250/02.htm> Acesso em: 05 abril, 2003.

CEPAA. Guia de orientação 1999. **Documento guia para a responsabilidade social 8000**.

COHEN, David. Os dilemas da ética. *Revista Exame*. São Paulo: ed. 792. n 10, ano 37, maio, 2003, p.34-43.

COLOMBO, Olívio Plínio. **Pistas para filosofar (II)**: questões de ética. 6. ed. Porto Alegre: Evangraf, 1993.

COSTA, Maria Alice Nunes. **O que está além da responsabilidade social das empresas**. *Valor*. [s.d.] Disponível em:

<http://www.uol.com.br/aprendiz/guiadeempregos/treciro/info/artigos_220801.htm> Acesso em: 05 abril, 2003.

ESCOBAR, Maria Theresa Vargas; FARIA, Mara de Mello. **Trabalho Infantil: aspectos jurídicos legais**. In: WESTPHAL, Márcia Faria. O compromisso da Saúde no campo do trabalho Infante-juvenil: uma proposta de atuação. São Paulo: Faculdade, 1999. cap. V.

FURASTÉ, Pedro Augusto. **Normas Técnicas para o Trabalho Científico**. 11 ed. Porto Alegre: s.n, 2000.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa Social** . 5ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIOSA, Lívio. A Lei Social. **Revista Exame**. Guia da Boa Cidadania Corporativa. São Paulo: ed. 754, n. 24. ano 36. p.30. 28 nov., 2001.

GRAJEW, Oded. Por um mundo mais seguro. **Revista Exame**. Guia da Boa Cidadania Corporativa. São Paulo: ed. 754, p.20-1, nov. 2001.

GOMES, Patrícia Saboya. O verdadeiro círculo virtuoso: investir em educação é a alternativa para erradicar o trabalho infantil. **Revista Exame**. São Paulo: ed. 792. n 10, ano 37, p. 126, 14 maio, 2003.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. Ferramentas de gestão responsabilidade social empresarial. São Paulo, Junho, 2002.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LIEVEGOED, Bernard. Portal dos nascimentos. [s.d.] Disponível em: < <http://www.recad.usp.br/codage/quali/apresentações/211102%020USP.ppt> > Acesso em: 29 junho, 2003.

LUCCA, Elcio Anibal. O Modelo de Gestão Empresarial e a Responsabilidade Social. [s.d.] Disponível em: < <http://www.akatu.net/conheca/visualizarConteudo.asp?Infold=407> > Acesso em: 29 março, 2003.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada** .Tradução: Nivaldo Montingelli Jr. e Alfredo Alves de Farias. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MATTAR, Hélio. Os novos Desafios da Responsabilidade Social. In:_____. **Conferência Nacional: Empresas e Responsabilidade Social**. São Paulo, 2001. Disponível em: <http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/publicacoes/reflexao/index.shtml>

Acesso em: 21 jun. 2002.

MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de marketing: metodologia, planejamento**. São Paulo: Atlas. 1996.

MCINTOSH, Malcom. et al .**Cidadania corporative**: estratégias bem sucedidas para empresas responsáveis. Tradução de Bazan Tecnologia e Lingüística. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed, 2001.

MELO NETO, Francisco de; FROES, César . **Responsabilidade Social e cidadania Empresarial**: a administração do terceiro setor – Rio de Janeiro – Qualitymark Ed. 1999.

_____.**Gestão da Responsabilidade social corporativa**: o caso brasileiro. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed. 2001.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade – Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

OLIVEIRA, José Tocchetto; SIMFRONIO, Tatiane. **Grão Social**. Guia de Orientação para a Implantação da Norma SA 8000.Porto Alegre: Expressão versal: Manual. Set.2002.

OLIVEIRA, Marco Antonio L. de. **SA 8000**: o modelo ISO 9000 aplicado a responsabilidade social. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

PACHECO, Odete. O selo da cidadania. **Revista Exame**. Guia da Boa Cidadania Corporativa. São Paulo: ed. 754, p.34-8, nov. 2001.

PEREIRA, Irandi. **Trabalho Infantil: Algumas considerações**. In: WESTPHAL, Márcia Faria. O compromisso da Saúde no campo do trabalho Infanto-juvenil: uma proposta de atuação. São Paulo: Faculdade, 1999. cap. IV.

REIS, Adriana Martins. Responsabilidade Social pode render Lucros e dividendos. 21 dez. 2001. Disponível em:

[http://< www.investshop.com.br/pop_imprime.asp?area=HOMSLD&artigo=4940&detalhe>](http://www.investshop.com.br/pop_imprime.asp?area=HOMSLD&artigo=4940&detalhe)
Acesso em: 15 abril, 2002.

Revista Banas. Qualidade, gestão, processos e meio ambiente. Pesquisa sobre responsabilidade social e ética nas empresas. São Paulo, n. 125, ano XII, outubro, 2002.

Revista Exame. Edição especial de 35º aniversário. São Paulo: Edição 766, n. 10, ano XXXVI, 15 maio, 2002.

ROCANTI, João N. **Mercado e desenvolvimento social**. I Seminário de SA 8000. Porto Alegre: 27/09/02.

ROSEMBLUM, Célia. Imagem social da empresa influencia na hora de comprar. **Valor**. Caderno Especial Empresas & Comunidades, 13 junho, 2000.

ROSENBERG, Cynthia. A ética fora do papel. **Revista Exame**. Edição Especial. Guia da Boa Cidadania Corporativa. São Paulo: ed. 781, n. 25, ano 36, p.40-41, Dezembro 2002.

ROTA, Arabela. Et al. **O trabalho infanto-juvenil e o programa de geração de renda**. In: WESTPHAL, Márcia Faria. O compromisso da Saúde no campo do trabalho Infanto-juvenil: uma proposta de atuação. São Paulo: Faculdade, 1999. cap. VI.

SARTI, Cynthia A. **As crianças, os jovens e o Trabalho**. In: WESTPHAL, Márcia Faria. O compromisso da Saúde no campo do trabalho Infanto-juvenil: uma proposta de atuação. São Paulo: Faculdade, 1999. cap. III.

SCHWARTZ, Christian. Assinar o cheque é só o começo da ação social. **Revista Expressão**. Florianópolis, n.119, ano 12, 2002.

Social Accountability International .SA 8000/2001 .Disponível em: <<http://www.cepaa.org>>
Acesso em: 03 mar. 2002.

TINOCO, João Eduardo Prudêncio. **Balanco Social**: Uma abordagem da Transparência e da Responsabilidade Pública das Organizações. São Paulo: Atlas, 2001.

VALOR. Com a responsabilidade social, o lucro é de todos. P. A-12, 14 junho, 2000.

VASQUEZ, Adolfo Sanches. **Ética**. 17 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1997.

VERGARA, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas. 1997.

Veja. Edição Especial. Guia para fazer o bem. São Paulo: Edição 1732/A, n. 51, ano XXXIV, dezembro 2001.

WESTPHAL, Márcia Faria. **O compromisso da Saúde no campo do trabalho Infanto-juvenil:** uma proposta de atuação. São Paulo: Faculdade, 1999.

XAVIER, André Moura; SOUZA, Washington José de. A Responsabilidade Social sob o Enfoque da Norma SA 8000: Intervenção Cidadã ou Ferramenta do Marketing Empresarial? **In:** Ix Congresso Coppead de Administração, Instituto Coppead de Administração, Universidade Federal do Rio De Janeiro. **Anais.** Rio de Janeiro, 2002.