

Uni-FACEF – CENTRO UNIVERSITÁRIO MUNICIPAL DE FRANCA

Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional

EDSON MARTINS

EMPRESAS CERTIFICADAS EM RESPONSABILIDADE SOCIAL E  
SUAS CONTRIBUIÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO REGIONAL:  
UMA ANÁLISE DA MÍDIA JORNALÍSTICA

FRANCA  
2016

EDSON MARTINS

**EMPRESAS CERTIFICADAS EM RESPONSABILIDADE SOCIAL E  
SUAS CONTRIBUIÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO REGIONAL:  
UMA ANÁLISE DA MÍDIA JORNALÍSTICA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Regional – Mestrado Interdisciplinar, do Centro Universitário Municipal de Franca – Uni-FACEF, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Regional.

Orientadora: Profa. Dra. Carla Aparecida Arena Ventura

Linha de Pesquisa: Desenvolvimento e Integração Regional

FRANCA  
2016

M342e

Martins, Edson

Empresas certificadas em responsabilidade social e suas contribuições para o desenvolvimento regional: uma análise da mídia jornalística. / Edson Martins. – Franca (SP): Uni- FACEF, 2016.  
97p.; il.

Orientador: Profa. Dra. Carla Aparecida Arena Ventura  
Dissertação de Mestrado – Uni-FACEF  
Programa de Mestrado em Desenvolvimento Regional

1.As Certificações e suas influências nas organizações e sociedade. 2.Desenvolvimento Regional. 3. Aspectos internos e externos das certificações de RS.

CDD 658.408

EDSON MARTINS

**EMPRESAS CERTIFICADAS EM RESPONSABILIDADE SOCIAL E  
SUAS CONTRIBUIÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO REGIONAL:  
UMA ANÁLISE DA MÍDIA JORNALÍSTICA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Regional – Mestrado Interdisciplinar, do Centro Universitário Municipal de Franca – UniFACEF, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Regional.

Orientadora: Profa. Dra. Carla Aparecida Arena Ventura

Linha de Pesquisa: Desenvolvimento e Integração Regional

Franca, 25 de fevereiro de 2016.

Orientadora: \_\_\_\_\_

Profa. Dra. Carla Aparecida Arena Ventura

Centro Universitário Municipal de Franca – UniFACEF

Examinadora: \_\_\_\_\_

Profa. Dra. Melissa Franchini Cavalcante Banos

Centro Universitário Municipal de Franca – UniFACEF

Examinadora: \_\_\_\_\_

Profa. Dra. Marcela Jussara Miwa

Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto - EERP/USP

FRANCA  
2016

## DEDICATÓRIA

A minha mãe Nilda Fernandes Martins por todo carinho e amor para comigo nestes 79 anos de presença e dedicação.

Ao meu pai Edemur Martins (saudoso) por todo esforço e dedicação por me conduzir na formação como homem e como profissional.

Aos meus queridos filhos Leandro Marin Martins e Fábio Augusto Marin Martins pelo apoio e entendimento de mais um passo importante em minha vida.

Aos meus queridos irmãos Edmur Martins Junior e Gustavo Martins, e sobrinhos, por me acompanharem em todos estes anos em um caminho difícil e desafiador.

A Deus autor da minha fé...

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a minha orientadora Profa. Dra. Carla Aparecida Arena Ventura pela sua competência, conhecimentos e zelo na direção do trabalho;

Aos professores que nos conduziram ao caminho da produção do conhecimento através das reflexões e discussões em classe contribuindo imensamente no aprendizado sobre desenvolvimento regional;

Aos colegas de turma pelo convívio, companheirismo, desenvolvimento de trabalhos e das trocas de experiência e das colaborações realizadas;

Ao meu inesquecível e admirado amigo Márcio Pereira (saudoso) que pode me acompanhar em muitos momentos de partilha;

As pessoas que carinhosamente se preocuparam com minha dedicação e sucesso neste trabalho e dos desafios em minha vida.

Aos funcionários da administração do UniFACEF que sempre nos atenderam com cordialidade e prestatividade, a Coordenadora Profa. Dra. Bárbara Fadel e as secretárias acadêmicas da pós-graduação, que fizeram a diferença na condução das nossas atribuições acadêmicas.

A Deus que nos criou e tem cuidado de nós, permitindo que sejamos homens livres e sábios, para construirmos um mundo melhor.

*“Se queres conhecer uma pessoa,  
não perguntes o que pensa, mas  
sim o que ela ama”.*  
(Santo Agostinho)

## RESUMO

Muitas empresas que estão em busca de crescimento e expansão no mercado vêm nas certificações de qualidade o diferencial para melhorar a oferta de seus produtos e serviços, como também participar de mercados direcionados para empresas certificadas. Cada vez mais aumenta o número destas empresas não só na área de qualidade, mas também nas certificações de meio-ambiente e responsabilidade social, sendo oficializadas, então, por órgãos certificadores, como também setores formadores de opinião, reconhecendo-as como participantes da Responsabilidade Social Empresarial (RSE). Dessa forma, empresas estão buscando além das certificações de qualidade como a ISO-9000, outras certificações específicas em Responsabilidade Social como a SA-8000, ISO-26000, OHSAS-18000, NBR-16000, entre outras representadas no Brasil pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT). O objetivo do trabalho foi descrever os registros de publicações sobre ações sociais de empresas com certificação em Responsabilidade Social, buscando evidenciar suas relações com o desenvolvimento regional divulgadas pela mídia jornalística no período dos últimos dez anos. Trata-se de pesquisa descritiva e documental baseada em 43 registros de notícias publicadas em jornais disponíveis *online* no estado de São Paulo. Os dados foram coletados e organizados por meio de análise de conteúdo de notícias extraídas das mídias eletrônicas dos jornais Folha de São Paulo, O Estadão, e o Valor Econômico, no período de janeiro de 2006 a setembro de 2015. As empresas com certificações sociais localizadas no Estado de São Paulo evidenciam diversas contribuições para o Desenvolvimento Regional, em aspectos internos e externos, com ações sociais relacionadas à educação, capacitação, qualidade de vida, projetos sociais e valor compartilhado.

**Palavras chave:** Empresas Certificadas; Certificação de Qualidade; Responsabilidade Social, Empresas Cidadãs, Desenvolvimento, Ações sociais.

## ABSTRACT

Many companies that are looking for growth and expansion in the market see in certifications and quality seals the great gap to improve the supply of its products and services, as well as participate in targeted markets for certified companies. Lately the number of these companies have been improved also with another quality areas, like environmental certifications and social responsibility, being made official, then by certifying agencies, as well as leading sectors of opinion makers, recognizing them as the Social Corporate Responsibility (SCR). This way, many companies are searching specific certifications in Social Responsibility as SA-8000, NBR-16000, ISO-26000, OHSAS-18000, among others represented in Brazil by the Brazilian Association of Technical Standards (ABNT). The objective this work was to describe the publications records on social actions of companies with certification in Social Responsibility, an attempt to clarify its relations with the regional development published by the news media in the period of last ten years. It is descriptive and documentary research based on 43 news published in newspapers available in the state of São Paulo. Data were collected and organized through news content analysis drawn from the electronic media of the newspapers Folha de São Paulo, O Estadão and Valor Econômico, from January 2006 to September 2015. The companies with certifications social located inside São Paulo State, showing several contributions to the Regional Development covered by the internal and external aspects, in social actions related to education, training, life quality, social projects and shared value.

**Keywords:** Certified Companies; Quality Certification ; Social responsibility , Citizens Companies; Development, Social actions .

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura</b>		<b>Pag.</b>
<b>Figura 1</b>	– Evolução das normas e certificações internacionais (2015).....	18
<b>Figura 2</b>	– Pirâmide de Níveis de Normalização da ABNT (2015).....	24
<b>Figura 3</b>	– A série de Normas ISO de Gestão Ambiental - Auditoria de sistema de qualidade e ambiental (1993).....	27
<b>Figura 4</b>	– Equilíbrio dinâmico da sustentabilidade (2006).....	30
<b>Figura 5</b>	– Fluxograma do tratamento do Dados..... Fonte: Elaborado pelo Autor (2015).	58
<b>Figura 6</b>	– Total de Registros de Notícias..... Fonte: Elaborado pelo Autor (2015).	61
<b>Figura 7</b>	– Registros por Mídia..... Fonte: Elaborado pelo Autor (2015).	62
<b>Figura 8</b>	– Notícias resultantes da utilização de Palavras-chave ou Filtros..... Fonte: Elaborado pelo Autor (2015).	65
<b>Figura 9</b>	– Notícias relacionadas às Ações Internas e Externas das Empresas Certificadas..... Fonte: Elaborado pelo Autor (2015).	65
<b>Figura 10</b>	– Tipos de Ocorrências por Ações Internas..... Fonte: Elaborado pelo Autor (2015).	66
<b>Figura 11</b>	– Tipos de Ocorrências por Ações Externas..... Fonte: Elaborado pelo Autor (2015).	73

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro</b>	<b>Pag.</b>
<b>Quadro 1</b> – Síntese da serie ISO-9000 (2014).....	22
<b>Quadro 2</b> – Síntese da serie ISO-14000 (2011).....	29
<b>Quadro 3</b> – Síntese das séries de Responsabilidade Social: Social Accountability (2015).....	35
<b>Quadro 4</b> – Roteiro PARTE A - para coleta de dados Fonte: Elaborado pelo Autor (2015). ....	59
<b>Quadro 5</b> – Relação das cidades onde se localizam as empresas com ocorrências de ações de RS. Fonte: Elaborado pelo Autor (2015).....	63
<b>Quadro 6</b> – Relação das empresas certificadas em RS com ocorrência nos registros de notícias. Fonte: Elaborado pelo Autor (2015).....	64

## SIGLAS

ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas  
ABNT NBR – ABNT das Normas Brasileiras  
ABNT/CEE – ABNT das Comissões de Estudo Especiais  
ABNT/CB – ABNT do Comitês Brasileiros  
ABNT/NOS – ABNT dos Organismos de Normalização Setorial  
AMN - *Asociación Mercosur de Normalización*  
AMCHAN – Câmara Americana de Comércio  
APL - Arranjos Produtivos Locais  
BOVESPA – Bolsa de Valores de São Paulo  
BSI - *British Standards Institution* – Instituição Inglesa de Padronização  
CA - Comunidade de Aprendizagem  
CCQ - Círculos de Controle da Qualidade  
CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes  
CLT - Consolidação das Leis do Trabalho  
CEP – Conselho de Prioridades Econômicas  
COPANT - *Comisión Panamericana de Normas Técnicas*  
EPI – Equipamentos de Proteção Individual  
ERP - *Enterprise Resource Planning* – Sistema de Gestão Empresarial  
ETHOS - Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social  
EUA – Estados Unidos da América  
FEM – Fórum Econômico Mundial  
FGV - Fundação Getúlio Vargas  
FSC – *Forest Steward-ship Council* – Conselho de Manejo Florestal  
GC - *Global Compact* – Pacto Global criada pela ONU  
GEE – Gases de Efeito Estufa  
GRI – *Global Reporting Initiative* - Iniciativas de Publicação Global  
IDJS – Índice Dow Jones de Sustentabilidade  
IDH – Índice de Desenvolvimento Humano  
IEC - *International Electrotechnical Commission* - Comissão Internacional da Eletrotécnica

IPEC - Programa de Eliminação do Trabalho Infantil

ISE – Índice de Sustentabilidade Empresarial - Bovespa

ISO – *International Standardization Organization* – Organização Internacional da Qualidade

JUSE - *Union of Japanese Scientists and Engineers*

MDL – Mecanismo de Desenvolvimento Limpo (Mercado de Créditos de Carbono)

NR - Norma Regulamentadora do Ministério do Trabalho e Emprego

OCDE – Organização para a Cooperação do Desenvolvimento do Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONG – Organização Não-Governamental

ONU – Organização das Nações Unidas

OHSAS - *Occupational Health and Safety Assessment Standard*

PET – Politereftalato de Etileno

PNDR – Política Nacional de Desenvolvimento Regional

PNE - Plano Nacional de Educação

SGI – Sistema de Gestão Integrada

SGSST - Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho

PDCA – *Plan, Do, Check and Action*

PDE - Plano de Desenvolvimento da Educação

PIB – Produto Interno Bruto

RS - Responsabilidade Social

RSC - Responsabilidade Social Corporativa

RSE - Responsabilidade Social Empresarial

SA-8000 – *Social Accountability*, norma de Responsabilidade Social

SAI – *Social Accoutability International*

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio a Micro e Pequenas Empresas

SGA - Sistema de Gestão Ambiental

TQC - *Total Quality Control* – Controle da Qualidade Total

TQM - *Total Quality Management* – Gestão ou Administração da Qualidade Total

USP - Universidade de São Paulo

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	15
<b>2. AS CERTIFICAÇÕES E SUAS INFLUÊNCIAS NAS ORGANIZAÇÕES E SOCIEDADE</b> .....	18
2.1. <i>Histórico das normas e certificações</i> .....	18
2.2. <i>Padrões e certificações ambientais</i> .....	24
2.3. <i>Certificações de Responsabilidade Social</i> .....	31
2.4. <i>Políticas Públicas e a Legislação no reforço aos programas de RS</i> .....	36
<b>3. DESENVOLVIMENTO REGIONAL</b> .....	41
3.1. <i>Desenvolvimento técnico e econômico</i> .....	42
3.2. <i>Desenvolvimento humano</i> .....	43
<b>4. ASPECTOS INTERNOS E EXTERNOS DAS CERTIFICAÇÕES DE RS</b> .....	47
4.1. <i>Aspectos internos das certificações de RS</i> .....	47
4.1.1. <i>Trabalho infantil</i> .....	48
4.1.2. <i>Trabalho forçado</i> .....	48
4.1.3. <i>Saúde e Segurança</i> .....	48
4.1.4. <i>Liberdade de associação e direito de negociação coletiva</i> .....	49
4.1.5. <i>Discriminação</i> .....	49
4.1.6. <i>Práticas disciplinares</i> .....	50
4.1.7. <i>Horas de trabalho</i> .....	50
4.1.8. <i>Remuneração</i> .....	50
4.1.9. <i>Sistemas de gestão</i> .....	51
4.2. <i>Aspectos externos das certificações de RS</i> .....	52
<b>5. MÉTODOS DE PESQUISA</b> .....	55
5.1. <i>Objetivos</i> .....	55
5.1.1. <i>Objetivo Geral</i> .....	55
5.1.2. <i>Objetivos específicos</i> .....	55
5.2. <i>Pesquisa Descritiva Documental</i> .....	55
5.3. <i>Técnica de Coleta de Dados</i> .....	56
5.4. <i>Coleta de dados</i> .....	57
5.5. <i>Análise dos dados e de Conteúdo</i> .....	59
<b>6. RESULTADOS E DISCUSSÃO</b> .....	61
6.1. <i>Ações Internas de RS</i> .....	66
6.2. <i>Ações Externas de RS</i> .....	73
6.3. <i>Ações sociais relacionadas ao Desenvolvimento Regional</i> .....	81
<b>7. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	85
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	89
<b>APÊNDICE A</b> .....	95
<b>APÊNDICE B</b> .....	97

## 1. INTRODUÇÃO

A qualidade de produtos, serviços e processos nos dias atuais, além de ser considerada um diferencial competitivo, transformou-se em um critério qualificador, passando a ser uma ferramenta importante e praticamente obrigatória na sobrevivência organizacional em um mercado altamente competitivo. Nesse sentido, as empresas precisam buscar se desenvolver para se manterem competitivas e buscar cada vez mais destaque, apresentando, agregado a seus produtos ou serviços, o reconhecimento de atitudes sustentáveis ligadas à Responsabilidade Social, um novo valor em expansão no mercado nestes últimos anos.

Nesse contexto, várias são as opções de ferramentas de gestão da qualidade disponíveis nos meios organizacionais, com o objetivo de melhorar o desempenho das organizações, dentre elas a Gestão da Qualidade, cujo uso vem comprovando crescentemente sua eficácia.

Dessa forma, muitas empresas possuem certificados de qualidade reconhecidos globalmente, desde os mais convencionais da primeira geração da família ISO9000/1/2/3/4, ou da segunda geração das certificações ambientais, e as da terceira geração mais recentes, denominadas como de responsabilidade social como a SA-8000, a NBR-16000 e a ISO-26000. No Brasil, as certificações nacionais ISO são controlados pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT).

As empresas que possuem certificações sociais podem ser mais reconhecidas no mercado e por seus clientes por ações de propaganda e marketing. Este movimento também se reflete em uma maior divulgação destas empresas na mídia jornalística e em outros meios de informação com foco em formadores de opiniões no mercado corporativo, o que fortalece o reconhecimento de sua influência no meio social, como também internamente com seus funcionários.

Considerando este cenário, esta pesquisa embasa-se nas seguintes questões norteadoras: como a mídia jornalística aborda as ações de responsabilidade social das empresas com certificação social e quais suas relações com o desenvolvimento regional?

Desta forma, por meio deste estudo, procura-se conhecer as ações das empresas com certificação em Responsabilidade Social por meio da abordagem da mídia jornalística, e assim qual a relação destas ações publicadas com o desenvolvimento regional.

A dissertação contém inicialmente a introdução, com a contextualização, problema de pesquisa e justificativa. Posteriormente, estão previstos quatro capítulos contendo a revisão de literatura. O segundo capítulo descreve as certificações e suas influências nas organizações e na sociedade, que se subdividem em um histórico das normas e certificações, uma explanação dos padrões e certificações ambientais e sua evolução para as certificações de responsabilidade social. Em seguida é apresentada uma quarta seção sobre políticas públicas e a legislação no reforço aos programas de responsabilidade social, concluindo-se com uma visão concisa e interligada da evolução das normas, certificações e sistemas da qualidade desenvolvidos até a atualidade.

No terceiro capítulo aborda-se o Desenvolvimento Regional, subdividido em Desenvolvimento Técnico e Econômico, e Desenvolvimento Humano, buscando-se uma ligação entre os benefícios dos aspectos da responsabilidade social internos e externos às empresas.

O quarto capítulo é dedicado aos aspectos internos e externos das certificações de Responsabilidade Social, analisando-se os benefícios gerados para as empresas que se adequam a uma certificação ou a um sistema de responsabilidade social.

A proposta desta revisão da literatura é trazer à luz a evolução das certificações, apontando as diferenças e características das instituições e organizações que destacam a constituição da estrutura organizacional com as certificações de qualidade sócio ambiental, destacando o papel de empresas sustentáveis. Busca-se visitar aspectos da influência destas certificações nos ambientes internos e externos das empresas, por meio de possibilidades de contribuição para o desenvolvimento regional. Após a revisão da literatura são explanados o método de realização da pesquisa e coleta dos dados demonstrando cada passo executado. Posteriormente, os resultados são apresentados e discutidos, sendo por fim desenvolvidas as Considerações Finais.

## **2. AS CERTIFICAÇÕES E SUAS INFLUÊNCIAS NAS ORGANIZAÇÕES E NA SOCIEDADE**

O surgimento das normas e certificações mundiais e conseqüentemente das nacionais tem sua evolução baseada na necessidade das organizações de garantirem resultados esperados como o da eficiência de produtividade com a eficácia da qualidade, desejadas pelos clientes. Segundo Oliveira (2006), toda ação humana está sujeita a avaliação por normas para a tomada de decisão, seguindo critérios cognitivos, éticos e políticos, estéticos e pessoais.

Norma por definição de linguagem é o preceito, regra, teor, exemplo, modelo, regra de procedimento, teor de vida (MICHAELIS, 2015). Ainda, de acordo com a ABNT (2015):

Norma é um documento, estabelecido por consenso e aprovado por um organismo reconhecido que fornece, para um uso comum e repetitivo, regras, diretrizes ou características para atividades ou seus resultados, visando à obtenção de um grau ótimo de ordenação em um dado contexto (ABNT-ISO/IEC, 2015).

As certificações que muitas empresas buscam alcançar em vários níveis também são melhor definidas pela ABNT, já que este órgão é responsável pelo controle de normas e certificações técnicas no Brasil:

Certificação é um processo no qual uma entidade de 3ª parte avalia se determinado produto atende as normas técnicas. Esta avaliação se baseia em auditorias no processo produtivo, na coleta e em ensaios de amostras. Estando tudo em conformidade, a empresa recebe a certificação e passa a usar a Marca de Conformidade ABNT em seus produtos. Diferente dos laudos e relatórios de ensaios que servem para demonstrar que determinada amostra atende ou não uma norma técnica, a Certificação serve para garantir que a produção é controlada e que os produtos estão atendendo as normas técnicas continuamente. O processo de Certificação não é complicado e qualquer empresa pode obtê-la, bastando demonstrar e garantir, através de documentos, que seu processo produtivo é controlado e que seus produtos estão sendo fabricados em conformidade às normas [...]. Não há dúvida que a Certificação ABNT destaca e diferencia a empresa, seus produtos e serviços, dos demais concorrentes, além de agregar valor à Marca e facilitar a introdução de novos produtos no mercado. Tecnicamente, garante a conformidade, qualidade e segurança, elevando o nível de produtos e serviços, reduzindo perdas e melhorando a gestão do processo produtivo (ABNT, 2015, p123).

A evolução das normas e certificações nas organizações caminhou desde a necessidade do estabelecimento de regras e normas do trabalho no início do século XX, passando pelo desenvolvimento da normalização da eficiência pela produtividade e da eficácia pela qualidade, seguindo com as definições de certificação e gestão ambientais, e por fim chegando nas últimas décadas em normalizações de responsabilidade social, conforme Figura 1:



Figura 1: Evolução das normas e certificações internacionais.  
Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

## 2.1. Histórico das normas e certificações

A necessidade de controle e regras para garantir determinados resultados esperados sempre existiu na relação homem-trabalho. A normalização é tecnologia consolidada, que nos permite confiar e reproduzir infinitas vezes determinado procedimento, seja na área industrial, seja no campo de serviços, ou em programas de gestão, com mínimas possibilidades de errar, dentre outros aspectos altamente positivos. Em síntese, ao elaborar uma norma técnica, pode-se compartilhar conhecimento, promover a competitividade, projetar a excelência e suas melhores consequências nos planos econômico, social e ambiental (ABNT, 2011).

Desde o surgimento da primeira Revolução Industrial (Séculos XVIII e XIX), emergiram fortes exigências de produção dos proprietários das primeiras indústrias aos trabalhadores, levando ao aparecimento de formas e regras de controle. A necessidade de regras também visava favorecer e defender a crescente massa do proletariado por melhores condições de trabalho, que começavam a reivindicar seus direitos. Os trabalhadores passaram a se organizar por meio dos sindicatos e exigiram as primeiras leis trabalhistas, também incentivadas pelo Papa Leão XIII (1891), com uma carta publicada de estímulo à mudanças das condições dos

operários com relação à jornada de trabalho, salários justos, previdência social, dentre outros importantes direitos sociais (VATICANO, PAPA LEÃO XIII, 1891).

Nesse cenário, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, no auge da segunda revolução industrial, uma vez que entre o fim do século XIX e início do XX, na Europa e nos Estados Unidos, foram denunciados casos de abusos e desrespeitos ao trabalhador que era obrigado a produzir seu máximo, em meio a condições desumanas de trabalho como longas jornadas de trabalho, falta de materiais de proteção e segurança expondo-o a riscos à saúde e acidentes, salários desproporcionais às funções, falta de leis de proteção ao trabalhador, trabalho infantil e até escravo, salário apenas para subsistência, discriminação e abusos contra as mulheres. A OIT ajudou fortemente na época a promoção de justiça social, a discussão sobre os direitos humanos e trabalhistas que foram internacionalmente reconhecidos (OIT, 2012).

Reforça-se nesse contexto e período histórico, a primeira experiência de normalização internacional que foi o surgimento em 1906 e constituição em 1922, da *International Electrotechnical Commission* (IEC), a Comissão Internacional da Eletrotécnica, criada por engenheiros, cientistas e empresários, uma organização que se tornou líder mundial para a elaboração e publicação das Normas Internacionais para todas as tecnologias elétricas, eletrônicas e afins, fornecendo uma plataforma para empresas, indústrias e governos, discutindo e desenvolvendo as normas internacionais de que necessitavam (IEC, 2015).

Ainda em meados do século XX, a Administração Científica de Taylor evoluiu para a Administração Clássica de Fayol, refletindo a intensa busca da produtividade ideal com qualidade aceitável e custos mínimos, por meio de um modelo administrativo de máxima eficiência. Conforme menciona Chiavenato (2012), a Teoria Clássica de Fayol abordava a estrutura organizacional, substituindo o enfoque analítico e concreto de Taylor, do “homem-tarefa”, para a visão sintética, global e universal, em um enfoque prescritivo e normativo, de como o administrador devia se conduzir no processo administrativo e quais seus princípios gerais para obter a máxima eficiência produtiva.

A preocupação então era com a diminuição do desperdício e com a insatisfação da classe operária, surgindo uma grande ênfase nas tarefas de uma produção em massa que necessitava de padronização e controle.

Crescia conjuntamente com a necessidade de máxima produtividade, a preocupação com as condições de bem estar do trabalhador, destacando-se a contribuição dos estudos do casal Gilbreth, enfocando análises de processos e atividades dos trabalhadores, e definindo normas e procedimentos sobre que tipos de movimentos os operadores de produção deveriam ou não desenvolver, o que permitiria maior conforto e melhor produtividade, reduzindo-se o cansaço dos trabalhadores (SELEME, 2009, p.21).

Surgia, portanto, a necessidade de uma abordagem social e humanística de entendimento do homem não só individualmente, mas do trabalho coletivo, do aspecto social e de auto-estima, de suas necessidades fisiológicas, assim como de seus sentimentos de segurança e auto realização. O homem social sobrepôs o homem-máquina, como enfatiza Chiavenato (2011), consolidando-se o aspecto humanista da administração naquela época:

Para a Teoria das Relações Humanas, a motivação econômica é secundária na determinação do rendimento do trabalhador. Para ela, as pessoas são motivadas pela necessidade de “reconhecimento”, de “aprovação social” e “participação” nas atividades dos grupos sociais nos quais convive. Daí o conceito do homem social (CHIAVENATO, 2011, p.102).

Nesse mesmo segmento, Abraham Maslow desenvolve sua teoria sobre motivação humana, reconhecendo as necessidades fisiológicas, a segurança, o afetivo-social, a auto estima, e a auto realização, o que evidenciaria mais tarde a responsabilidade social como fator diferencial a ser incorporada nas organizações. Outra tendência citada por Oliveira (2006), se aproximando das questões de bem estar humano, porém objetivando a produtividade, foi o behaviorismo, com uma visão da racionalidade humana, surgida com base em estudos de um grupo de cientistas de Harvard. Naquela época, a psicologia se fortalecia nos Estados Unidos e era neste caso aplicada aos modelos produtivos.

Após a Segunda Guerra Mundial, inicia-se uma competição entre os métodos produtivos americano, europeu e asiático, principalmente no mercado automobilístico, que já enfrentava uma crise global. O Japão estava em situação estrutural de falência, devido a sua infraestrutura deteriorada por ataques americanos e sucessiva rendição. Logo, os EUA propuseram ajuda aos japoneses

em um acordo de paz, iniciando um período de profunda mudança e reconstrução econômica e industrial no Japão, em recuperação no pós-guerra. Em 1950, Deming e Juran, especialistas em qualidade e produtividade, foram enviados pelos americanos para ajudar os japoneses em processos que relacionassem o fator técnico ao humano representados pelas teorias de Maslow, Herzberg e McGregor.

Como mencionam Stadler e Seleme (2010), foram criados Círculos de Controle da Qualidade (CCQ), uma corporação formada pela União Japonesa de Cientistas e Engenheiros (*Union of Japanese Scientists and Engineers- JUSE*), os programas de qualidade de normalização de processos e procedimentos como o Controle da Qualidade Total (*Total Quality Control-TQC*), ou também conhecido como Gestão da Qualidade Total (*Total Quality Management-TQM*), iniciado nos EUA na década de 50, por Armand V. Feigenbaum, com o conceito clássico de “defeito-zero”.

Em síntese, focava-se a qualidade, o respeito, a participação e a confiança, e que um sistema de qualidade total se define como combinação de toda estrutura da organização a partir de documentação formal e controlada, em prol da produção, assegurando a satisfação dos clientes e o controle de custos. Além de Feigenbaum, outros precursores da era da garantia da qualidade se destacaram nas décadas de 50 e 60, como W. E. Deming (estatístico), J. M. Juran (engenheiro), P. B. Crosby (empresário), K. Ishikawa (gestor da qualidade), G. Tagushi (professor e consultor), S. Shingo (engenheiro), W. A. Shewhart (físico), dentre os mais influentes (OLIVEIRA, 2014).

A principal questão de comparação entre práticas produtivas do Japão e das demais economias, e a mais marcante na série de fatos que culminaram no conceito enxuto, estava relacionada ao tempo de entrega de produtos industrializados. Destaca-se então um modelo de qualidade de produção utilizado na *Toyota Motor Company*, o *Total Quality Control* (TQC), que embora criado e utilizado nos EUA, vem atingir seu auge transformando a Toyota e outras indústrias japonesas como a Xerox em líderes do mercado mundial, com produtos de maior ou de igual qualidade, mas com custos e conseqüentemente preços muito mais baixos (GREEF; FREITAS, 2012).

Como resultado deste crescimento do mercado japonês, se fortalece na Europa o modelo de qualidade com *International Standardization Organization* (ISO),

criada em Genebra na Suíça, em 1947, como uma organização não governamental que possui o dever de promover o desenvolvimento da normalização e atividades relacionadas, com a intenção de facilitar o intercâmbio internacional de bens e serviços, e desenvolver a cooperação nas esferas intelectual, científica, tecnológica, econômica, ambiental e recentemente, social (OLIVEIRA, 2014).

Em meio a toda a evolução tecnológica e expansão de mercados internacionais, as normas de qualidade tomam força sendo reconhecidas nas décadas de 80 e 90 do século passado: a norma ISO-9000 (1987), conforme afirma Slakc (2009), a série das ISO-9000 (política e fundamentos), 9001 (requisitos e novos produtos), 9002 (produção), 9003 (inspeção final), 9004 (diretrizes e desempenho), que formam um conjunto de padrões mundiais que estabelecem exigências para os sistemas de administração de qualidade das empresas, na chamada primeira geração de normas ISO. O Quadro 1 apresenta uma síntese das normas de série ISO-9000:

ISO	FOCO	TEMA	APLICAÇÃO
9000	INTERNO	Normas de Gestão e Garantia da Qualidade: diretrizes para seleção e uso – Política e Fundamentos.	Orientação de aplicação da norma adequada.
9001	EXTERNO	Sistema da Qualidade para garantia da qualidade em Produção, Desenvolvimento e Projetos, Instalação e Assistência Técnica –(contratação).	Guia de orientação e requisitos para fornecedores garantindo adequação das fases do processo desde seu início ao pós-venda (assistência Técnica).
9002	EXTERNO	Sistema da Qualidade para garantia da qualidade em Instalação e Produção (contratação).	Guia de orientação e requisitos para fornecedores garantindo adequação ao produto (após término do projeto).
9003	EXTERNO	Sistema da Qualidade para garantia da qualidade em Inspeção e Ensaios finais (contratação).	Guia de orientação e requisitos para fornecedores garantindo processos de inspeção e ensaios finais.
9004	INTERNO	Administração da Qualidade – Diretrizes e Desempenho.	Requisitos para implantação de um TQC (Controle da Qualidade Total) em uma organização.

**Quadro 1: Síntese da serie ISO-9000. Fonte: Oliveira (2014)**

A ISO-9000 é mundialmente usada para fornecer um quadro de referência para a garantia da qualidade, e em 2000, era adotada em mais de 250.000 organizações em 143 países. Atualmente, está presente em mais de um milhão de empresas (OLIVEIRA, 2014).

O certificado ISO-9000 exige avaliação externa dos padrões e procedimentos de qualidade de uma empresa e são realizadas auditorias regulares

para assegurar que os sistemas não deterioraram. O propósito é oferecer garantia ao mercado sobre a qualidade do produto da empresa com o selo ISO, focando o cliente, ou seja, uma segurança aos compradores dos produtos e serviços de que estes foram produzidos de maneira a atender e satisfazer a suas exigências. Esta certificação, como muitas outras relacionadas à qualidade em geral nos meios primários, secundários, terciários, governamentais, enfim, trazem, a médio e longo prazos, benefícios para a organização interna, redução de desperdícios e diminuição de custos, melhor qualidade do produto ou serviço, melhor desempenho comercial e dos negócios, melhorando, assim, a satisfação dos seus “*stakeholders*” como funcionários, fornecedores, acionistas e principalmente para a satisfação do cliente final.

No Brasil, existe uma entidade privada e sem fins lucrativos, a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), que é membro fundador da ISO, da *Comisión Panamericana de Normas Técnicas* (COPANT), e da *Asociación Mercosur de Normalización* (AMN). Desde a sua fundação, é também membro da *International Electrotechnical Commission* - Comissão Eletrotécnica Internacional (IEC). A ABNT é responsável pela publicação das Normas Brasileiras (ABNT NBR) desde 1994, elaboradas por seus Comitês Brasileiros (ABNT/CB), Organismos de Normalização Setorial (ABNT/NOS), e Comissões de Estudo Especiais (ABNT/CEE). Desde 1950, a ABNT atua também na avaliação da conformidade e dispõe de programas para certificação de produtos, sistemas e rotulagem ambiental. Esta atividade está fundamentada em guias e princípios técnicos internacionalmente aceitos e alicerçada em uma estrutura técnica e de auditores multidisciplinares, garantindo credibilidade, ética e reconhecimento dos serviços prestados (ABNT, 2015).

Os níveis da normalização costumam ser representados por uma pirâmide, que tem em sua base a normalização empresarial, seguida da nacional e da regional, ficando no topo a normalização internacional, conforme Figura 2:



Figura 2 – Pirâmide de Níveis de Normalização da ABNT  
Fonte: ABNT(2015).

Nesse sentido, a evolução das normalizações e certificações desde a OIT definindo normas trabalhistas, seguida pela definição de normas técnicas pelo IEC, e logo mais pelo controle da qualidade total do TQC ou TQM, resultaram nas séries ISO-9000, e posteriormente na era das certificações ambientais, abordadas a seguir.

## 2.2. Padrões e certificações ambientais

Com o incremento da globalização, levando as organizações e países a um processo de integração econômica, cultural, social e política, são também evidenciados os graves problemas causados a natureza pelo desenvolvimento desorganizado e predatório de um mundo capitalista consumista. Visando lidar com este processo, surgiram e se fortaleceram programas de sustentabilidade que promoviam e asseguravam a preservação do meio ambiente, com as certificações que vinculavam não só a qualidade de produtos e serviços, mas também o dever das organizações certificadas garantirem que os meios produtivos de suas indústrias não agrediam o meio ambiente, evitando a poluição do ar, dos rios e mares, ou a deterioração da fauna e da flora do planeta. Foram criadas então na década de 90 algumas certificações de gestão ambiental como a norma ISO-14000 em 1996, a *Forest Steward-ship Council* (FSC) em 1993, Conselho de Manejo Florestal, e a *Global Reporting Initiative* (GRI), Iniciativas de Publicação Global, em 1997.

No Brasil, a ISO-14000 foi reconhecida, oficializada e representada pela ABNT, considerando-se a rápida difusão das normas técnicas de qualidade. Em junho de 1996, o Brasil sediou a Reunião Plenária da ISO, em que foi aprovada a ISO 14000, norma sobre gestão ambiental. Não há indicação mais forte sobre o novo momento da ABNT e da normalização brasileira do que a eleição do primeiro presidente para a direção da ISO, no biênio 2001-2002, em um país em desenvolvimento (ABNT, 2011).

Sobre a FSC, Conselho de Manejo Florestal, algumas evidências são citadas pela revista Exame (2009):

O momento da virada aconteceu quando a empresa fabricante de papel e celulose Suzano, obteve em 2004, a certificação de suas florestas de eucalipto pelo FSC, principal órgão mundial na área de manejo florestal. A partir daí com a ajuda do FSC, incentivou outros pontos de sua cadeia a aderir a certificação – com as 27 gráficas que compram seus produtos e 12,5% de seus fornecedores de eucalipto (GRANDO, 2009).

A publicação da Revista Exame (2009) cita também a GRI, Iniciativas de Publicação Global:

Tão importante quanto desenvolver estratégias sustentáveis tem sido encontrar maneiras de padronizá-las. “Como se trata de um assunto em constante evolução, é importante tanto para as empresas como para as partes envolvidas ter uma referência de avaliação da estratégia de sustentabilidade das companhias”, afirma Roberta Simonetti, coordenadora do Centro de Estudos em Sustentabilidade da FGV-Fundação Getúlio Vargas. Nenhuma outra ferramenta cumpriu este papel de maneira tão eficiente como a criada pela *Global Reporting Initiative* (GRI), organização com sede na Holanda que congrega mais de 800 empresas em todo mundo e desenvolve padrões para a elaboração de relatórios de sustentabilidade. (GRANDO, 2009, p.32).

As empresas passam, por sua vez, a valorizar ações que demonstrem a seus clientes que seu produto ou serviço foi gerado dentro de um programa sustentável, podendo assim aumentar suas vendas para clientes que cada vez mais valorizam estes tipos de produtos. Existem muitas pesquisas que já indicam a preferência de consumidores a produtos fornecidos por empresas que respeitam o meio ambiente. Seiffert (2011) menciona uma pesquisa em que 71% dos entrevistados afirmaram ter mudado de marca devido a considerações de cunho

ambiental, sendo que 27% boicotaram produtos por causa de antecedentes ambientais dos fabricantes. Isto demonstra que embora seja importante que as empresas se preocupem realmente com o respeito ao meio ambiente, elas estão investindo cada vez mais em gestão sustentável para ganhar diferencial de venda ou buscar novos mercados, obtendo certificações que representarão melhora na reputação e imagem, além de diminuir seus custos de produção.

Conforme reforça Oliveira (2014), existe um grande número de ameaças ambientais afetando a humanidade, tais como aquecimento global, rarefação da camada de ozônio, excesso de consumo dos recursos naturais não renováveis e poluição global do ar. Por razões estratégicas, as organizações estão cada vez mais preocupadas com a conquista e demonstração de um melhor desempenho ambiental, e a forma mais direta para assegurar e manter a venda de seus produtos e serviços a mercados com estas exigências, é ter uma certificação com o selo ISO-14000, criada em 1996 pelo Conselho do Sistema de Gestão Ambiental (SGA), seguindo rigorosamente as legislações ambientais específicas de cada país. Este sistema abrange também a redução de desperdícios, com o incentivo e padronização da reutilização de materiais recicláveis diretamente ou indiretamente ao produto, podendo afetar o desenvolvimento regional.

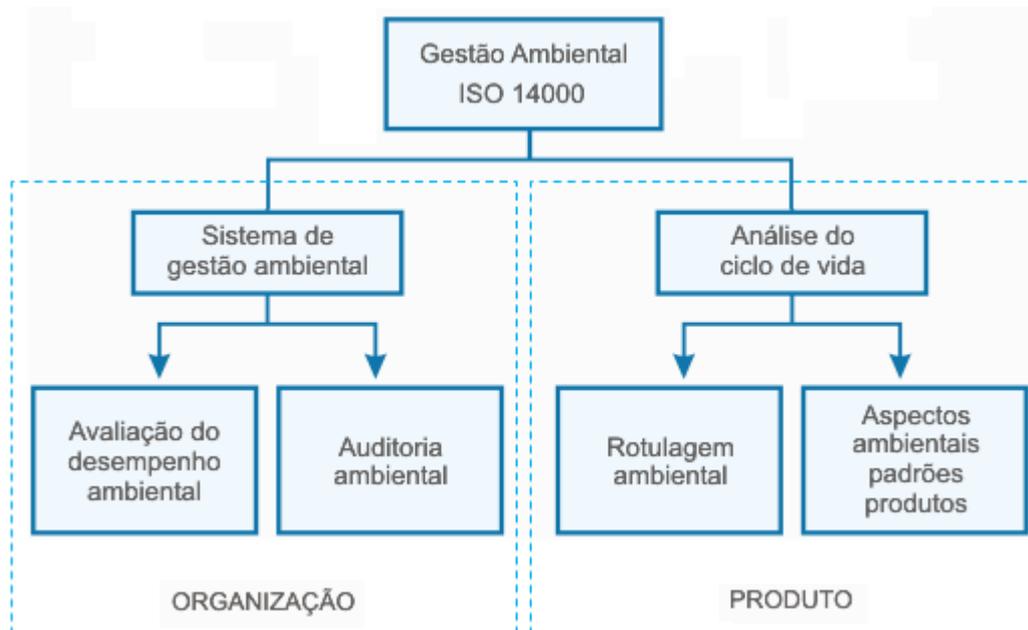
Nesse contexto, os problemas ambientais têm aumentado exponencialmente, acelerando o esgotamento dos recursos naturais do planeta. De acordo com Valle (2002), a gestão ambiental consiste em um conjunto de medidas e procedimentos bem definidos que, se adequadamente aplicados, permitem reduzir e controlar os impactos causados por um empreendimento, que pode ser organizacional, sobre o meio ambiente. Sua influência vai desde a concepção do projeto até a eliminação efetiva dos resíduos gerados pelo empreendimento depois de implantado e durante o período de seu funcionamento. Por razões estratégicas, as organizações estão cada vez mais preocupadas com a conquista e demonstração de um melhor desempenho ambiental. A norma ISO-14001 é baseada no ciclo PDCA (*Plan, Do, Check e Action*). A associação do método *Plan, Do, Check and Action* (PDCA), com a norma ISO 14001, de acordo com Oliveira (2014), ocorre a partir dos seguintes processos/ atividades:

- **Planejar** (*Plan*): políticas, impactos e metas ambientais;

- **Executar (Do):** atividades ambientais e documentação ambiental;
- **Verificar (Check):** auditorias e avaliação de desempenho ambiental;
- **Agir (Action):** treinamento ambiental e comunicação ambiental.

As seções iniciais (1, 2 e 3) da norma ISO 14001 são apenas introdutórias e embasadoras para a seção 4, que contém efetivamente os itens a serem auditados (requisitos). No requisito 4.1 da norma ISO 14001, a organização deve estabelecer, implementar, manter e continuamente melhorar um sistema de gestão ambiental.

Nesta série da ISO-14000, o SGA agrupa-se em dois enfoques básicos, a Avaliação da Organização e a Avaliação do Produto, conforme figura abaixo:



**Figura 3 – A série de Normas ISO de Gestão Ambiental - Auditoria de sistema de qualidade e ambiental. Fonte: TIBOR E FELDMAN (1996).**

Outras organizações intergovernamentais e não governamentais, assim como iniciativas importantes podem ser citadas nesta área: a *Global Compact (GC)*, o Pacto Global criado em 1999 por agências da Organização das Nações Unidas (ONU), com objetivo de tornar a economia global mais inclusiva e sustentável, que revê as relações do setor privado com a sociedade; a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE), estabelecida em 1976, que criou um código de conduta global empresarial, com foco na facilitação e viabilização de princípios da conduta responsável para o setor privado em áreas não só de meio

ambiente, mas de direitos humanos, combate a corrupção e impostos, relações trabalhista, entre outros; AA1000 (*Account Ability's*), uma norma criada para dar garantia e veracidade ao conteúdo de documentos destinados a divulgação pública, como relatórios de contabilidade e auditoria; o Índice Dow Jones de Sustentabilidade (IDJS), criado em 1999, como o primeiro índice financeiro que avalia o desempenho de empresas de capital aberto, em sustentabilidade, atendendo uma demanda crescente do mercado por *benchmarks* profissionais, assim como o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), criado em 2005 pela Bolsa de Valores de São Paulo (BOVESPA), atuando como um promotor de boas práticas de responsabilidade social e sustentabilidade empresarial no mercado (ALMEIDA, 2009b).

Em meio a muitas manifestações de proteção ao meio ambiente, em um mundo em desenvolvimento desregrado, excludente, consumidor, altamente nocivo e antiecológico, com sérios problemas ambientais em evolução, surgiram questionamentos e tentativas de controle destes aspectos ruins a própria sociedade, buscando-se uma nova forma econômica e sustentável de atuação no mercado, a chamada Economia Verde. Nessa nova economia, a produtividade, o consumo de matérias primas e de produtos ou serviços não podem ultrapassar a capacidade natural de fornecimento ou da natureza em renová-los.

Nesse contexto, surge no final do século XX, a certificação das normas da série ISO-14000, que desenvolve uma abordagem organizacional de gestão ambiental efetiva abrindo, assim, a segunda geração das normas ISO. Conforme menciona Seiffert (2011), além do estabelecimento de uma forma de ação comum para o gerenciamento ambiental, as normas ISO-14000 são uma resposta às exigências legais e do mercado, pois o acesso ao mercado e ao lucro torna-se cada vez maior para as empresas que não poluem, deixam de poluir, ou o fazem em menor escala. A maioria das organizações que vêm implementando um SGA com a ISO-14000, são motivadas quase exclusivamente a evitar o surgimento de futuras barreiras não tarifárias ao comércio de seus produtos, assegurando assim sua fatia de mercado nacional e internacional. O SGA ISO-14001 é a única da série que permite certificação por terceiros (certificadoras) de um SGA, sendo assim, a única cujo conteúdo é efetivamente auditável na forma de requisitos obrigatórios de um SGA (SEIFFERT, 2011).

Já a ISO-14004, embora seja uma norma orientadora, não é certificável, mas fornece informações para implantação dos requisitos da ISO-14001. Já a norma ISO-14031 apresenta diretrizes para avaliação de desempenho ambiental das organizações, englobando todo o ciclo de vida de seus produtos e serviços, desde a entrada de matérias primas até seu descarte após o uso. Um exemplo clássico seria a de uma fábrica de bateria automobilística, que implanta a venda sob processo de troca da nova pela velha, recolhendo estes produtos e reciclando, evitando assim seu descarte e contaminação do meio ambiente com materiais altamente radioativos e nocivos (SEIFFERT, 2011).

Não são mencionados apenas benefícios externos em virtude das ISO ambientais e sociais, uma vez que também ocorrem benefícios internos diretos e indiretos como a motivação dos funcionários no trabalho em uma empresa que preza pela qualidade de uma maneira global e geral, principalmente, a qualidade de vida e a ética social; melhor ambiente de trabalho; ferramentas mais adequadas em seus processos; e por fim, a boa imagem que o cliente final passa a perceber nos funcionários nas várias formas de interação que ocorrem no dia a dia, melhorando sua satisfação com seu produto ou serviço. Há vantagens também no aspecto interno econômico, devido ao reaproveitamento de material que seria descartado ou de material reciclado, resultando, assim, em economia no desperdício e utilização de matéria prima mais barata por ser reciclada. Segue abaixo um quadro de síntese das séries ISO-14000 para melhor entendimento de suas definições e aplicações:

<b>NORMA</b>	<b>TEMA</b>
<b>ISO-14001</b>	SGA – Diretrizes para seleção e uso – Política e Fundamentos (Certificação por terceiros).
<b>ISO-14004</b>	SGA – Diretrizes gerais sobre princípios e técnicas de apoio – apenas para orientação para implantação (escopo).
<b>ISO-14011</b>	SGA – Procedimentos e requisitos gerais para Auditorias e Auditores – orientação e certificação.
<b>ISO-14020</b>	SGA – Escopos para certificação e concessão de Selos Ambientais (Séries 14020/21/24/25).
<b>ISO-14031</b>	SGA – Diretrizes para Avaliação de Desempenho Ambiental dos processos nas organizações.
<b>ISO-14040</b>	SGA – Avaliação do Ciclo de Vida do produto, desde matéria-prima até o descarte.
<b>ISO-14064</b>	SGA – Processos de Gestão de GEE (Gases do Efeito Estufa).

**Quadro 2: Síntese da serie ISO-14000. Fonte: Seiffert (2011).**

Conforme corrobora Slack (2009), a série ISO-14000 exige compromissos específicos com a administração ambiental, como o da alta gerência com os objetivos e metas ambientais, o desenvolvimento e aplicação de uma política ambiental, estabelecimento de requisitos relevantes do ponto de vista legal e regulador, auditorias completas para garantir monitoramento e ações corretivas e preventivas nos programas implantados.

Torna-se importante reforçar aqui que a responsabilidade ambiental está dentro do arcabouço da responsabilidade social, uma vez que todo o bem causado pela preservação ambiental reflete diretamente no bem social. Comenta Dias (2006), baseado no modelo *triple bottom line* de John Elkington, que a sustentabilidade corporativa depende de um equilíbrio dinâmico alicerçado em um tripé da sustentabilidade conforme Figura 4:

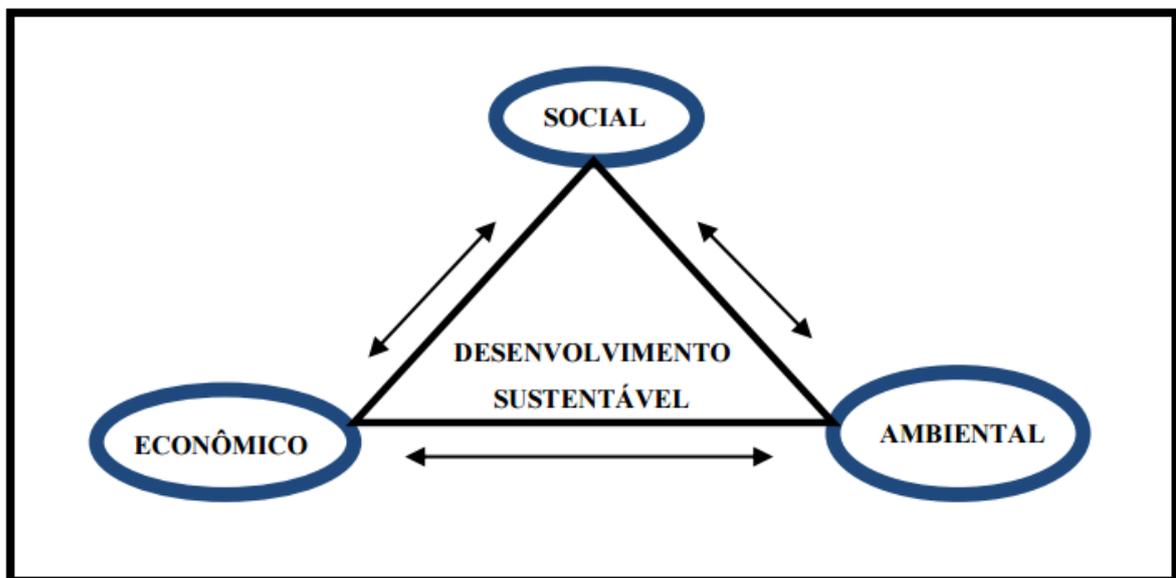


Figura 4 – Equilíbrio dinâmico da sustentabilidade. Fonte: DIAS (2006).

Não dá para uma empresa abrir mão de sua sustentabilidade econômica fundamentada em sua necessidade de lucro e crescimento financeiro, mas ela pode ser colaboradora efetiva na promoção da sustentabilidade ambiental, com ações de preservação e promoção do meio ambiente, e uma instituição ativa na valorização da sustentabilidade social, cooperando com a comunidade e interligando as três bases da sustentabilidade.

Após este período de consolidação das normas ambientais, devido a existência de vertentes preocupadas com processos melhor definidos e que

atingissem resultados mais eficazes para lidar com os graves problemas sociais mundiais, surgem as certificações de responsabilidade social, aliadas às aspirações de responsabilidade empresarial, foco deste trabalho e melhor detalhada no item seguinte.

### **2.3. Certificações de Responsabilidade Social**

O trabalhador é o grande impulsionador da produção, sendo responsável pela realização de toda a cadeia produtiva, desde a extração da matéria prima inicial, até a entrega e manutenção do uso do produto ou serviço, e pode ser considerado o maior patrimônio de uma empresa. Para que este trabalhador goze de seus direitos como colaborador em uma instituição, é necessário que esta propicie a ele condições mínimas de saúde, segurança, conforto, alimentação, remuneração compatível e um bom ambiente de trabalho, condições garantidas e regradas pelas leis trabalhistas de seu país, para que possa ter boas condições para produzir. No Brasil, as regras trabalhistas estão fundamentadas e definidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com base em convenções gerais aprovadas pela OIT, do qual o país é membro (OIT, 2015).

Visando fortalecer a importância e a citação de normas e indicadores de responsabilidade social no mercado mundial e nacional, um importante índice foi criado para evidenciar os resultados de responsabilidade social de um país, o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH). Assim como o Produto Interno Bruto (PIB), um importante indicador financeiro nacional, o IDH de um país é um relevante indicador de sustentabilidade (CARBONARI; SILVA, 2011).

Os sistemas de gestão da qualidade certificados de acordo com a norma ISO 9001 possibilitaram o desenvolvimento de grande parte da base necessária para implantação de um SGA com base na norma ISO-14001, de sistemas de gestão de segurança e saúde do trabalho com base na norma OHSAS-18001, *Occupational Health and Safety Assessment Standard*, e sistemas de Responsabilidade Social Empresarial (RSE), com fundamento na norma SA-8000. Por este motivo, e tendo em vista os enormes benefícios do trabalho conjunto desses três sistemas, são destacadas as bases dos SGAs, dos sistemas de gestão

da segurança e saúde do trabalho, e responsabilidade social, e suas influências internas e externas.

Em 1999 foi publicada pela *British Standards Institution* (BSI), reconhecendo a norma OHSAS-18001, o Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho (SGSST), formulado por um grupo de entidades internacionais certificadoras, que tomaram como base a norma BS-8800, *British Standard*. O SGSST pode ser definido como parte do sistema de gestão global que facilita o gerenciamento dos riscos de segurança e saúde no trabalho associados aos negócios da organização, incluindo a estrutura organizacional, atividades de planejamento, responsabilidades, práticas, procedimentos, processos e recursos para desenvolver, implementar, atingir, analisar criticamente e manter uma política de segurança e saúde no trabalho (OLIVEIRA, 2014).

A norma OHSAS-18001 tem como objetivo fornecer às organizações os elementos para construção de um sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho eficaz, aplicável a todos os tipos e portes de empresas e passível de integração com outros sistemas de gestão (qualidade, meio ambiente e responsabilidade social), de forma a auxiliá-las a alcançar seus objetivos de segurança e saúde ocupacional. O constante progresso tecnológico e a intensa competitividade que acompanham a globalização trazem como consequência a rápida mudança nas condições de trabalho, nos processos e nas organizações. Nessa perspectiva, a legislação frequentemente não consegue acompanhar esse ritmo de mudança no controle de novos riscos, tornando-se necessário desenvolver um sistema de gestão eficiente que conscientize e motive todos os funcionários a agirem de maneira segura.

Devido às necessidades do mercado internacional em melhor definir a responsabilidade social nas empresas, surge em 2010 a Norma Internacional de Responsabilidade Social ISO-26000, definindo princípios da RSE como responsabilidade civil, transparência, ética, respeito pelas partes interessadas, pelas normas internacionais comportamentais e pelos direitos humanos. Assim aborda Santos (2011) sobre a criação da norma:

Nascida para ser um guia orientador sobre **Responsabilidade Social**, ele envolveu cerca de 500 pessoas e contou também com a participação de integrantes da ONU, da OIT e de um grande número de Organizações Não-Governamentais, como a WWF (World Wildlife Fund). “Foi o maior Comitê da ISO em todos os tempos. Indiscutivelmente, foi a norma mais debatida mundialmente”, afirma o brasileiro Jorge Emanuel Cajazeira, que presidiu o **Comitê mundial da ISO 26000**. Diferentemente da maioria das normas, a ISO 26000 foi concebida para ser uma diretriz normativa não-certificável, ou seja, ela não é uma norma de certificação. “Ela é uma norma guia, uma norma de conduta. O objetivo foi fazer dela uma norma guarda-chuva. Ela praticamente englobou conceitos de outras normas, que evoluíram para uma ISO de responsabilidade social. Então, a adesão das empresas a ela é espontânea”, explica Jorge Emanuel Cajazeira (SANTOS, 2011, p. 98).

Em 1997, por meio da OIT, em seu Programa de Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC), foi criado o Conselho de Prioridades Econômicas (CEP), órgão internacional pioneiro no ramo de RSE, incumbido de analisar as medidas que empresas estavam adotando para conter o trabalho infantil. Este CEP estabeleceu um conselho consultivo internacional de ONGs, sindicatos e representantes do setor privado para um desenvolvimento de um padrão global. O CEP oferece atualmente a consumidores e investidores, análises precisas e imparciais de desempenho corporativo social, promovendo a excelência na cidadania corporativa. O CEP criou a *Social Accountability International* (SAI), Responsabilidade Social Internacional, uma agência de credenciamento de entidades qualificadas para auditorias e adequação das normas da RSE. Nesse contexto, foi criada a norma internacional chamada SA-8000 – *Social Accountability* pela SAI, uma norma de Responsabilidade Social para administrar, auditar e certificar as organizações em questões que envolvem ambiente de trabalho (LEIPZIGER, 2003).

A SA-8000 foi moldada segundo a série de normas ISO-9000 e 14000, para o controle da qualidade e de SGA. A SAI permite que a norma SA-8000 seja auditada e certificada por entidades credenciadas da mesma forma que para a OHSAS-18001. A SA-8000 é uma norma que contém critérios de desempenho baseados na legislação nacional de cada país, visando tratamento das questões empresariais de erradicação do trabalho infantil e trabalho forçado, adequação aos padrões de saúde e segurança, liberdade de associação do trabalhador, contra qualquer tipo de discriminação, incentivando as boas práticas disciplinares, o respeito as regras de jornada de trabalho legais, e regularização da remuneração.

Importante ressaltar que a OIT trabalha no âmbito nacional e internacional, e a norma SA-8000 no nível empresarial, ou seja, na RSE (LEIPZIGER, 2003).

A importância da RSE vem crescendo entre as opiniões de especialistas de marketing em todo mundo, não só pelos seus efeitos diretos e indiretos no desenvolvimento regional, assim como por propiciar mudanças no meio interno e externo das organizações e por causar uma preferência de consumo por produtos de empresas que publicam suas ações de responsabilidade sócio ambiental. De acordo com Almeida (2009a), uma pesquisa com:

Universo de 3100 formadores de opinião de 18 países da América, Europa e Ásia, revelou que existe confiança mais nas empresas do que nos governos e na mídia. As empresas têm um impacto social mais positivo do que negativo, sendo que em países como Brasil e México, a confiança nestas empresas é de 68%, contra 62% na mídia e 37% no governo. Os três fatores considerados mais importantes foram os direitos humanos, a redução da pobreza, além do aquecimento global (ALMEIDA, 2009a, p. 46).

Nesse mesmo contexto, a ABNT em 2004 formalizou no Brasil por meio das normas da série NBR-16000, as certificações e normas internacionais ISO-26000 e SA-8000, ligadas a RS, integradas ao sistema ISOs existentes, iniciando assim a terceira geração das suas certificações. A NBR-16000 é a normalização da RS no Brasil, assim como a ISO-9000 e a ISO-14000 seguem o modelo estrutural do PDCA.

A política da RS deve estar adequada aos objetivos estratégicos da organização, devendo garantir seu compromisso com a promoção do desenvolvimento sustentável e compor integralmente os princípios da responsabilidade social de responsabilização (*accountability*), transparência, comportamento ético e respeito pelos interesses das partes interessadas (*Stakeholders*) (INMETRO, 2015).

Para melhor entendimento das séries de normas relacionadas a RS, segue o quadro 3:

	SA-8000	ISO-26000	NBR-16000
<b>Tema</b>	Diretrizes sobre RS – critérios de desempenho e sistemas de gestão (sistema fechado).	Diretrizes gerais sobre RS - Princípios e orientação para implantação.	Sistema de Gestão da Sustentabilidade – orientação e certificação (sistema aberto).
<b>Certificação</b>	SIM	NÃO	SIM
<b>Integração com outras normas</b>	ONG Americana/SAI/OIT/ONU	Abrangência de Diretrizes	Alinhamento com diretrizes da ISO-26000
<b>Abrangência</b>	Internacional	Internacional	América do Sul/Brasil

**Quadro 3: Síntese das séries de Responsabilidade Social: Social Accountability.**  
**Fonte: Elaborado pelo autor (2015).**

Uma organização pode atender aos requisitos destas normas, mas isto nem sempre pode garantir que ela seja socialmente responsável, mas que possui um sistema de gestão de RS. Nesse aspecto, torna-se importante a existência de ferramentas que permitam aos *stakeholders* externos a verificação de cumprimento das metas por meio de indicadores de desempenho. Tem-se como forte exemplo para verificação se uma empresa está cumprindo com seus compromissos de empresa cidadã, tendo ou não certificações sócio-ambientais e éticas, os indicadores do Instituto Ethos.

Explica Ashley (2005), que os indicadores Ethos de RSE vêm se difundindo cada vez mais para as empresas no Brasil, fornecendo às empresas interessadas um instrumento de mensuração e acompanhamento de suas práticas de RS, um instrumento interno e de auto-avaliação. Desse modo, os indicadores do Instituto Ethos são mais uma forma das empresas confirmarem os resultados de seus investimentos em políticas ou certificações de RS.

O papel das empresas certificadas em RS, muitas vezes demonstra ser inovador e de forte atuação em sistemas de gestão interno, o que pode favorecer a melhoria do ambiente de trabalho, facilitando a promoção da qualidade de vida. Ainda, as ações sociais externas podem colaborar para as comunidades em seu entorno. Outrossim, estes esforços muitas vezes não ecoam como esperado de forma a garantir evolução contínua e resultados mais abrangentes. Muitas vezes faltam políticas públicas de incentivo e desenvolvimento de programas sociais, que, quando aliadas ao setor privado podem resultar em benefícios bem maiores para a sociedade. Nesse contexto, são analisados a seguir os cenários de implementação

de políticas públicas e discutidas possibilidades de sua atuação para o desenvolvimento social em conjunto com as empresas socialmente responsáveis.

#### **2.4. Políticas Públicas e a Legislação no reforço aos programas de responsabilidade social**

Para as empresas que buscam ou possuem certificações relacionadas à RS, torna-se mais difícil o desenvolvimento de ações externas e trabalhos sociais quando não encontram apoio do governo e de políticas públicas eficientes. Por isso se faz importante que este elo entre governo e organizações privadas se fortaleça. Simão (2010) entende que, no contexto nacional, apesar da existência de várias dificuldades políticas e institucionais para promover o desenvolvimento, a sociedade civil pode encontrar formas de influenciar e direcionar as políticas públicas, promovendo inclusão social e o desenvolvimento com pretensões sustentáveis.

Com os aumentos progressivos da população em determinadas áreas, os “custos sociais” devem crescer mais que proporcionalmente, provocando questões cada vez maiores para a atuação das autoridades, no sentido de corrigir situações disfuncionais (RATTNER, 1979). Dentro desta realidade, compete não somente às autoridades públicas, como também às autoridades privadas e civis, a correção de disfunções do desenvolvimento capitalista, exclusivista e devastador.

Conforme afirmam Silva e Melo (2000), o desenho estratégico das políticas deve incluir a identificação dos atores e seus mecanismos de negociação. Sem tais atores, políticas públicas de caráter redistributivo, como os programas na área social, tendem a se sustentar apenas na adesão fortuita e muitas vezes oportunista de setores das burocracias especializadas, o que lhes confere pouca legitimidade social e baixa sustentabilidade.

Souza (2007) menciona que ainda não se conseguiu formar coalisões políticas capazes de equacionar, minimamente, a questão de como desenhar políticas públicas capazes de impulsionar o desenvolvimento econômico e de promover a inclusão social de grande parte da população. Apesar disso, algumas instituições podem tornar o curso de certas políticas mais fáceis do que outras, moldando as definições dos decisores.

Nessa linha de pensamento, as empresas que conseguem manter seu papel de socialmente responsáveis e assim sustentáveis utilizam as políticas públicas

como meio de alcançar melhores resultados das ações sociais, se tornando mutuamente agentes e atores conjuntos para o desenvolvimento local:

Conhecer os programas governamentais é um passo fundamental nesse processo, a partir do qual a empresa pode identificar oportunidades de inserção, por meio da disponibilização de recursos, da capacitação de agentes e da mobilização de outras organizações e demais *stakeholders*, entre outras iniciativas. Ao atuar alinhada às políticas públicas, a empresa pode contribuir para o fortalecimento do papel do Estado, [...] na busca de soluções efetivas para os problemas sociais existentes. (AMCHAM, 2003, p. 36).

As desigualdades no Brasil ainda são muitas e, apesar da diversidade cultural e da riqueza do território nacional, existe uma aglomeração desproporcional populacional e industrial das cidades, percebendo-se enormes e gritantes diferenças sociais. O país tem na maioria da população brasileira não mais que um quarto da renda nacional, sendo a renda familiar per capita da minoria rica bem maior do que os 40% mais pobres, não que se reflete na grande desigualdade regional dos estados do sudeste, sul e centro-oeste, frente às regiões norte e nordeste. Entretanto, existem grandes contrastes nas metrópoles do país, que apesar de serem economicamente mais ricas, possuem as maiores desigualdades (PNDR, 2014).

Nessa perspectiva, devem ser repensadas as estratégias no âmbito operacional para lidar de forma mais abrangente e profunda na regionalização:

Do ponto de vista operacional, pensar uma política nacional de desenvolvimento regional implica pensar em uma nova regionalização do país para efeito de política pública, em geral, e da política regional, em particular. No caso do Brasil, a regionalização atual com as cinco macrorregiões, que continua como base para as políticas regionais, está superada, exigindo uma nova divisão territorial do País. Uma nova regionalização deveria considerar três critérios complementares e articulados: econômico, ambiental e político (DINIZ, 2009, p. 244).

A Política Nacional de Desenvolvimento Regional (PNDR) tem como metas a diminuição das desigualdades regionais e melhoria da qualidade de vida das populações mais carentes, por meio de projetos com o objetivo de incentivar a criação e o desenvolvimento com recursos e características da própria região, realizando investimentos na infraestrutura e na utilização de tecnologias com melhor

custo-benefício. Segundo a PNDR (2014), a combinação entre políticas de baixo para cima, o desenvolvimento endógeno, com as políticas de cima para baixo, representam atenção às políticas transversais, considerando que o desenvolvimento regional não é tarefa única e exclusiva da União, e que seu sucesso depende da articulação de atores de diferentes instâncias administrativas federais e de demais instituições da sociedade, na procura por arranjos institucionais e operacionais que permitam combinações que harmonizem políticas indo de cima para baixo com políticas vindo de baixo para cima.

O desenvolvimento local ou regional constitui um potencial de mudança estrutural, sendo a base para se pensar em uma nova globalização exógena, vinda de dentro para cima, por meio de novas interações sociais, políticas e organizacionais. Dentre estas interações, salienta-se o potencial das empresas como agentes locais e institucionais, por meio de uma gestão compartilhada e socialmente participativa. A questão primária do desenvolvimento local deixa de ser a da oferta-demanda e passa a ser o relacionamento do conjunto de capacidades e recursos que se compõem como fatores de desenvolvimento entre sociedade, empresa e estado. Esta é a junção entre participação democrática desde a base da sociedade e articulação interorganizacional localmente referenciada constituindo o fulcro de sustentabilidade do desenvolvimento local, a fonte de alimentação e realimentação de projetos, de produtos e de serviços nos territórios, sendo referência fundamental no fluxo de recursos públicos combinado e de empresas socialmente responsáveis (SILVEIRA, 2008).

Quando há esta articulação, ocorre um processo de criação de vantagens competitivas e dinâmicas, baseadas em processos de aprendizagem e inovação, onde não só as agências públicas, mas os empresários cooperam e trabalham em torno de objetivos claros e bem definidos, implantando assim sistemas sustentáveis para um novo desenvolvimento local.

Sen (2010) afirma que é preciso estabelecer políticas que promovam o crescimento humano e sua sobrevivência, fazendo com que as pessoas possam ser requalificadas, reabilitadas e capacitadas, por meio de políticas que promovam o surgimento de microempresas e microcrédito, criando projetos de uma economia solidária, integrando assim todos estes aspectos em uma ação social.

Na visão de Grajew (2007), Presidente do Conselho Deliberativo do Instituto Ethos, a sociedade como um todo não pode viver com a situação de desigualdade e injustiça como simples espectador. É preciso agir e entrar em contato com realidades, culturas e experiências diferentes, aprendendo assim a ter um novo olhar a respeito dos problemas sociais. Dessa forma. Poderão ser criados processos que realmente podem influenciar e fazer diferença, ajudando assim no próprio conhecimento de si mesmos. Quando se pensa em fazer algo para a RS como por exemplo erradicar o trabalho infantil e a pobreza, é preciso influenciar as políticas públicas através de força política.

Se não houver um trabalho conjunto não só do governo e das políticas públicas, mas vindo também das empresas e da sociedade, e de uma maneira integrada, ficará difícil conseguir resultados importantes que promovam o desenvolvimento regional.



### 3. DESENVOLVIMENTO REGIONAL

Os desafios do desenvolvimento regional refletem-se na dificuldade de conceituar "desenvolvimento". Nessa perspectiva, busca-se uma definição de desenvolvimento que não se restrinja ao crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) e que expresse outros fatores essenciais como justiça social, prosperidade econômica, respeito aos limites ambientais e principalmente qualidade de vida para a população, capaz de gerenciar os recursos disponíveis em uma determinada região, podendo abranger um município e também localidades do seu entorno.

Surge também o conceito de desenvolvimento sustentável, publicado pela Comissão Mundial das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento em 1987, que define que é sustentável o desenvolvimento que atende as necessidades do presente, garantindo também que as gerações futuras sejam atendidas também nas suas. Outro fator de reforço ao novo conceito de desenvolvimento foi a formulação do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) publicado em 1990, fruto de indicadores de expectativa de vida e de educação, adicionalmente ao PIB per capita (FGV, 2012).

Já na visão de Toledo (2012), o desenvolvimento regional envolve a capacidade econômica de uma determinada região para melhorar sua perspectiva econômica, e a qualidade de vida de todos, por meio de ações entre parceiros públicos, o setor empresarial e entidades não governamentais e buscando a criação de condições melhores ao crescimento técnico e econômico, e geração de emprego. Esta concepção está inter-relacionada com a atitude de atores empresariais socialmente responsáveis, preocupados não só com o desenvolvimento econômico das empresas, mas também com o fator humano, por acreditarem influenciarão positivamente seu próprio ambiente de trabalho com seus colaboradores.

O desenvolvimento técnico e econômico e o desenvolvimento humano são fundamentais quando se considera o desenvolvimento regional. Torna-se importante situar este cenário em suas interações com os fatores relacionados à responsabilidade social no âmbito do desenvolvimento regional.

### 3.1. Desenvolvimento técnico e econômico

O desenvolvimento do progresso técnico está fortemente ligado ao desenvolvimento econômico, em que se destaca a preocupação do homem em busca do crescimento do capital, com foco nos aspectos da produção de bens e serviços, satisfazendo suas novas necessidades e melhorando assim sua qualidade de vida. Como menciona Furtado (2000), há forte interação do desenvolvimento técnico com fatores sociais e econômicos em suas consequências interativas:

Progresso técnico é, em realidade, uma expressão vaga que, no seu uso corrente, cobre o conjunto das transformações sociais que possibilitam a persistência do processo de acumulação, por conseguinte, a reprodução da sociedade capitalista. A primeira vista acumular é simplesmente transferir para o futuro o uso final de recursos já disponíveis para o consumo (FURTADO, 2000, p.14).

Nesse contexto, importa ressaltar que as grandes revoluções industriais atuaram efetivamente no desenvolvimento técnico e econômico. Dessa forma, o desenvolvimento técnico se fortalece no início do século XX, passando por uma segunda revolução industrial, devido a forte necessidade de organização, planejamento e controle da produção. Vão surgindo então tecnologias desde a famosa instituição da “linha de montagem” implantada por Henri Ford, em sua fabricação automobilística do revolucionário “*Model T*”, até chegar a era da nanotecnologia dos tempos atuais, das aplicações da robótica, das redes sociais, dos sistemas e programas gerenciais, dos sistemas de gestão e gerenciamento empresarial como *Enterprise Resource Planning* (ERP) e dos sistemas de qualidade ISO, integrando as tecnologias intrínsecas e abstratas da era da informação. Assim afirma Chiavenato (2013, p.12), que toda tecnologia representa “o conjunto de conhecimentos utilizáveis para alcançar determinados objetivos e se compõe tanto de aspectos físicos e concretos, quanto de aspectos conceituais e abstratos, podendo estar ou não incorporada em máquinas ou produtos”.

O desenvolvimento técnico está interligado com os resultados no desenvolvimento econômico, e este por sua vez pode interferir positiva ou negativamente no desenvolvimento humano. Quando se busca apenas o desenvolvimento visando o capital, este quase sempre atropela os valores humanos pois é racionalmente exclusivista. Nesse ponto é extremamente cauteloso e

necessário que este desenvolvimento seja estudado, planejado e afetivamente aplicado para que haja não só a preservação da liberdade e da capacidade dos indivíduos, mas de incentivo e criação de valor humano.

### **3.2. Desenvolvimento humano**

Quando se fala em desenvolvimento, não se pode deixar de mencionar possibilidades de mudanças nas condições de vida das classes mais carentes, com base na educação, formação e capacitação dos indivíduos que poderão participar na sociedade com trabalho mais abrangente e produtivo. Outrossim, existem muitas barreiras sociais, econômicas e conseqüentemente culturais que se refletem nas desigualdades e na necessidade de erradicar a cultura do desarranjo social.

Almeida (2009a) destaca as dificuldades em se promover as mudanças exigidas devido à falta de integração dos atores do mundo tripolar, governo, empresas e sociedade civil, nos problemas sociais latentes como a miséria e a fome.

Enfatiza Pimenta (2010), que processos como a precarização do trabalho, a desqualificação social, a desfiliação social, a desagregação identitária, a desumanização do outro e a anulação da alteridade, geralmente são responsabilizados pela emergência ou difusão de outros fenômenos: o desemprego estrutural, a população de rua, a fome, a violência, a falta de acesso a bens e serviços, à segurança, à justiça e à cidadania, dentre outros.

Observam-se, portanto, barreiras ao desenvolvimento como o abandono dos menores de rua que poderiam estar em escolas de primeiro nível; o sistema de educação e saúde precários; o não reconhecimento dos direitos da mulher que cada vez mais ocupa seu difícil espaço; a dificuldade da ascensão profissional para o negro, que raramente é visto em cargos de liderança ou em faculdades; o descaso com os idosos que muito contribuíram ao longo de suas vidas para a nação; o desinteresse pelas causas do índio; e, a discriminação dos homossexuais. Neste contexto de subdesenvolvimento, a ONU discutiu e implementou os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) no início deste século, definindo metas para promover o desenvolvimento humano até o ano 2015. Em setembro deste ano, foram estabelecidas os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, vinculando desenvolvimento e sustentabilidade.

As mudanças necessárias para melhorar a distribuição regional necessitam de apoio das políticas públicas municipais e governamentais, dos incentivos fiscais e infraestrutura, assim como da aplicação na produção das tecnologias físicas e intrínsecas. Precisam também atuar na expansão do comércio beneficiário para os indivíduos de menor renda, equilibrando a renda per capita e provendo melhores condições de saúde e educação para a população. O desequilíbrio da economia, mesmo com elevado grau de produção e diversificação, apresenta uma estrutura ocupacional tipicamente pré-capitalista em que grande parte da população está alheia aos benefícios do desenvolvimento (FURTADO, 1963).

Nesse sentido, há relação importante entre as políticas públicas de desenvolvimento e o potencial de atuação de empresas com certificação de RS. Empresas certificadas pelas normas ISO-14000 ou SA-8000 devem seguir regras de respeito, preceitos e condições relativos a modelos sustentáveis e de responsabilidade social, valorizando o trabalho humano, erradicando o trabalho infantil e forçado; enfatizando a saúde e segurança; a liberdade de associação e direito à negociação coletiva; lidando com a discriminação; motivando práticas disciplinares; e gerando, assim, sistemas de gestão da política de responsabilidade social aliados às políticas públicas.

Para tanto, é importante a análise crítica do ambiente externo e interno às organizações por *stakeholders*, como alta administração, representantes da empresa, dos trabalhadores e fornecedores, em congruência com o município, o estado e o governo, formando uma parceria mais sólida focada no desenvolvimento humano. Esta integração é fundamental conforme menciona Sen (2000):

A visão do desenvolvimento como um processo integrado de expansão de liberdades concretas imbricadas umas nas outras permite a apreciação simultânea do papel vital de muitas instituições diferentes, incluindo mercados e organizações relacionadas, governos e autoridades locais, partidos políticos e instituições cívicas, sistemas educacionais, meios de comunicação (SEN, 2010, p.4).

Nesse cenário, este trabalho destaca as iniciativas sociais das empresas certificadas que têm como objetivos primordiais estabelecer uma relação de diálogo e de transformação social com as comunidades e autoridades locais. As iniciativas sociais possibilitam a aproximação das pessoas mais carentes aos principais

desafios contemporâneos, o que contribui para uma formação cidadã, preocupada com a inclusão social, o desenvolvimento econômico e humano, a defesa do meio ambiente, da produção artística e da memória cultural.

Souza (2009) argumenta que com os efeitos da globalização é preciso que comunidades locais e regionais se organizem de forma objetiva em torno do desenvolvimento econômico, através de seus agentes locais como universidades, centros de pesquisa, prefeituras, associações comerciais, indústrias e empresas, estimulando inovações com menores custos e integração com o mercado.

É nesta interação cotidiana que a responsabilidade social se torna concreta, o que reforça Sen (2010), ao afirmar que o que as pessoas conseguem realizar é influenciado por oportunidades econômicas, liberdades políticas, poderes sociais e por condições habilitadoras, como boa saúde, educação básica e incentivo e aperfeiçoamento de iniciativas. O contato direto com outros setores da sociedade permite a vivência de situações reais e ajuda o indivíduo a testar conceitos, produzir novos conhecimentos e aprender com esse processo. Este pensamento enfatiza a importância de incentivo interno e externo que as empresas certificadas e normalizadas em RS oferecem por meio de seus programas.

Nessa perspectiva de desenvolvimento, podem ser observados os reflexos internos e externos de ações sociais das empresas, buscando-se evoluir em sua sustentabilidade organizacional, que tem por base o modelo conceitual estudado por Barrett, evidenciado por Corrêa (2013). Existem sete fatores estruturais que as empresas precisam percorrer para alcançarem sua integração e contribuir para o desenvolvimento humano com a sociedade de forma significativa. Estes fatores se baseiam inicialmente na sobrevivência material, pois a empresa precisa vender; nos relacionamentos que estreitam interações; na autoestima ou desejo de competição que motiva a iniciativa e a inovação; na transformação afetiva capaz de tornar as pessoas flexíveis; na coesão interna, fortalecendo o valor dos funcionários no trabalho com confiança, comprometimento e criatividade pessoal; na coesão externa que evidencia a postura ética e cidadã da empresa com seus clientes, fornecedores e comunidade; e por fim no servir, seguindo seus propósitos de valores instituídos. Segundo Corrêa, com base na visão de Barret:

Tudo o que focamos em nossas vidas pessoais é um reflexo da nossa consciência individual; tudo o que uma organização foca é um reflexo da consciência coletiva da organização. Portanto, se podemos identificar os comportamentos de um grupo de indivíduos, podemos medir a consciência da organização, mapeando os seus valores. (CORRÉA, 2013, p.62).

Os governos são considerados centrais para o desenvolvimento regional, mas a participação da sociedade civil e do setor privado também é muito importante para a formulação de alternativas, para a tomada de decisão e para a captação de recursos financeiros que irão viabilizar a agenda de desenvolvimento (FGV, 2012).

O senso de responsabilidade social passa a ser primeiramente vivido internamente por toda a organização, e assim poderá ser expandido para o meio externo, conforme explanado no capítulo subsequente.

## **4. ASPECTOS INTERNOS E EXTERNOS DAS CERTIFICAÇÕES DE RESPONSABILIDADE SOCIAL**

Em um mercado altamente competitivo, as empresas estão buscando diferenciais estratégicos em seus produtos e serviços, com custos baixos considerando-se a qualidade mínima exigida pelos seus clientes. Na definição de um planejamento estratégico empresarial mais participativo, estas empresas começam a valorizar a Responsabilidade Social também conhecida atualmente no mercado como Responsabilidade Social Empresarial (RSE), ou por Responsabilidade Social Corporativa (RSC). Estes modelos de RS, além de fortalecer a marca e a imagem da organização no mercado como empresa sustentável, também valoriza seu comportamento humano, o que faz com que se crie uma sinergia proativa em todo seu ciclo produtivo, interno e externo. Conforme argumentam Serpa e Fourneau (2007):

[...] a visão socioeconômica defende o papel da organização na promoção do bem-estar social, com objetivos mais amplos do que a obtenção de lucros corporativos e geração de empregos, sem contudo ignorá-los. Alguns de seus princípios são: foco nos lucros de longo prazo para o negócio; obtenção de melhor imagem junto à sociedade e menor regulamentação governamental para o negócio; incorporação de maiores obrigações sociais para o negócio; promoção de melhor ambiente para todos. De acordo com esta abordagem, a empresa estará cumprindo sua responsabilidade social na medida em que proporcionar uma melhora nas condições de vida da sociedade (SERPA e FOURNEAU, p. 85, 2007).

### **4.1 Aspectos internos das certificações de Responsabilidade Social**

Existem várias certificações e normas sobre atuação e comportamento do trabalhador nas empresas, sejam elas regras e procedimentos internacionais como as normas de OIT, a BS-8800 e OHSAS-18001, que regulamentam a segurança e saúde no local de trabalho, e a SA-8000 que define normas relacionadas a RS, como por exemplo no Brasil, regulamentadas pela ABNT. A SA-8000 é uma importante norma social regulamentar, pois complementa às leis e aos regulamentos governamentais para verificação de condições saudáveis de trabalho (ALMEIDA, 2009a). Existem importantes itens fundamentados não só nestas normas, mas também em leis trabalhistas como Trabalho infantil, Trabalho forçado, Saúde e

segurança, Liberdade de associação, Discriminação, Práticas disciplinares, Horas de trabalho, Remuneração e Sistemas de gestão, vistos a seguir.

#### **4.1.1. Trabalho infantil**

O trabalho de funcionários jovens só é permitido se estiverem matriculados em escolas, podendo assim trabalhar somente nas horas livres, de forma que não ultrapasse um total de 10 horas diárias de seu tempo de trabalho, escola e transporte, sendo as horas de trabalho no horário comercial. O trabalho infantil é uma questão altamente complexa que necessita ser tratada por um grande leque de interessados em seus principais atores sociais, públicos, grupos educacionais e ONG's (LEIPZIGER, 2003).

#### **4.1.2. Trabalho forçado**

A SA-8000 proíbe o trabalho forçado ou compulsório. Dessa forma, os funcionários não podem realizar serviços particulares de seus chefes ou gerentes, não podem usar uma parte de seus salários, benefícios, bens particulares e documentos, para abonar qualquer tipo de condições de segurança do cargo. O trabalhador não deve realizar qualquer tipo de trabalho que caracterize desvio de função, ou até mesmo horas antes ou após seu horário contratual de trabalho. O funcionário é livre para pedir demissão cumprindo um período de prévio aviso. Todo trabalho ou serviço de qualquer pessoa mediante ameaça ou penalidade para qual a pessoa não tenha se oferecido voluntariamente é ilegal (LEIPZIGER, 2003).

#### **4.1.3. Saúde e segurança**

A empresa deve prover um ambiente de trabalho seguro e saudável de acordo com os padrões básicos trabalhistas, incluindo água potável para beber, temperatura do ambiente agradável, sanitários limpos, equipamentos de segurança adequados para proteção aos riscos e perigos de acidentes e danos à saúde nos locais de trabalho como os Equipamentos de Proteção Individual - EPI. A empresa deve fornecer treinamento aos funcionários para lidar com situações de risco ou

mesmo até instruções específicas de segurança na sua função, ou de como agir em situações de emergência, podendo sair do ambiente de risco sem qualquer tipo de proibição. É necessária a implantação de um sistema de saúde e segurança no trabalho, com devidos registros e controles dos processos de verificação periódica de saúde e segurança, como também estar preparada para prover os primeiros socorros. No Brasil existem normas regulamentadoras de saúde e segurança do trabalho definidas pela Norma Regulamentadora do Ministério do Trabalho e Emprego, a NR-20, e formalização da NR-5, praticada pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

A certificação OHSAS-18000 também se aplica à gestão da segurança e saúde no trabalho, definindo de forma abrangente e com propriedade as normas relacionadas, aplicáveis a todos os tipos e porte de empresas e passível de integração com outros tipos de gestão como qualidade, meio-ambiente e RS (OLIVEIRA, 2014)

#### **4.1.4. Liberdade de associação e direito de negociação coletiva**

A SA-8000 respeita os direitos do trabalhador de formar ou participar de sindicatos, podendo atuar em negociações trabalhistas salariais sem serem posteriormente prejudicados pela empresa, ou seja, ele deve ter direito à liberdade de associação, garantido por lei (LEIPZIGER, 2003). Neste aspecto, o funcionário também tem liberdade de se associar a qualquer outra entidade seja de cunho religioso, cultural ou político. Muitas iniciativas estão sendo tomadas por empresas socialmente responsáveis que demonstram acreditar que este tipo de atuação levam os funcionários a ter maior atuação pela empresa garantindo assim melhor fidelização e dedicação dos mesmos.

#### **4.1.5. Discriminação**

Não pode haver no ambiente de trabalho qualquer tipo de discriminação, pela raça, credo, classe social, origem étnica, deficiência, sexo, orientação sexual, filiação sindical ou política, e que venha a ter diferenciação de tratamento ou ser prejudicado por atos que causem humilhação, exposição, difamação, ou qualquer

prejuízo de alguma forma moral ou física. Uma forma interessante de minimizar ou eliminar a discriminação no ambiente de trabalho é o treinamento que pode ser intermediado com sindicatos ou profissionais qualificado (LEIPZIGER, 2003).

#### **4.1.6. Práticas disciplinares**

A empresa não pode realizar qualquer tipo de punição ou penalidades corporais, coerção mental ou física, ou abuso verbal, ou assédio moral contra trabalhadores. As práticas disciplinares devem ser utilizadas de forma a colaborar com a organização e no comportamento saudável dos colaboradores, mas se torna importante agir na origem dos problemas minimizando assim a necessidade se uso de proteções individuais que acabam dificultando as atividades dos trabalhadores (FRANCO&CAZELA, 2001).

#### **4.1.7. Horas de trabalho**

O horário de trabalho deve ser respeitado dentro das normas da lei com jornada máxima semanal de 44 horas, com pelo menos um dia de repouso semanal, respeitando feriados nacionais, e caso necessário, não se deve permitir que o trabalho ultrapasse um máximo de 12 horas extras por semana, remuneradas em seu percentual máximo. Outro fator é que o incentivo de pagamento por resultados na produção deve ser cuidadoso, pois pode induzi os trabalhadores a fadiga e facilitar a ocorrência de acidentes no ambiente de trabalho (FRANCO; CAZELA, 2001).

#### **4.1.8. Remuneração**

A remuneração deve estar baseada em todas as regras e normas legais e sindicais mínimas que valorizem o trabalho compatível com a função, suprimindo necessidades básicas do trabalhador, com no mínimo alguns rendimentos discricionários, não sendo realizadas por outras razões fora do contexto trabalhista. O processo de pagamento deve ser conveniente ao funcionário, de maneira fácil, adequada e pontual (LEIPZIGER, 2003).

#### 4.1.9. Sistemas de gestão

A SA-8000 define uma política clara e procedimentos de gestão de implementação da RS, de forma eficaz e sistêmica, a partir da alta direção. Atua desde a escolha de responsabilidades pelas pessoas compatíveis, dentre eles um representante da norma na empresa eleito pelos funcionários, os processos de registro e administração dos problemas em suas ações corretivas e proativas, seguindo a legislação nacional e local do que for importante. Dessa forma, é fundamental desenvolver um sistema de gestão eficiente que conscientize e motive todos os funcionários a agirem de maneira consciente e participativa (OLIVEIRA, 2014).

Nessa perspectiva, Corrêa (2013) reitera o aspecto de influência interna de um sistema de gestão social nas ações sociais das empresas. Assim, mesmo quando não é revelado abertamente, assume forte posição moral capaz de conseguir o respeito e a boa vontade de seus funcionários e da sociedade em geral.

Corroborando Reis (2015), que uma forma importante de agregar valor ao funcionário e a empresa é o incentivo ao voluntariado, promovendo o desenvolvimento social com experiências em comunidades e despertando o senso comum de colaboração. No voluntariado, as pessoas têm muita oportunidade de desenvolver suas capacidades profissionais e habilidades como liderança, pois no meio de carência social precisam gerenciar situações de dificuldade e acabam por trabalhar com grupos de pessoas dispostas pelo convencimento e pela paixão. Muitas empresas estão percebendo que este tipo de incentivo se torna um dispositivo de retenção de talentos, de engajamento nos processos internos e consolidando o fator trabalho em grupo, destacando-se o estímulo a comportamentos mais humanos e participativos.

É certo que muitas empresas enxergam nas ações sociais internas ganhos para a sua imagem e ferramenta de marketing para ganhar novos clientes. O estímulo ao voluntariado traz mais motivação para o funcionário conforme afirma Claudia Calais, gerente de projetos da Fundação Bunge, braço social das empresas Bunge Alimentos. Foi realizada uma pesquisa interna em que foram ouvidas 284 pessoas do programa de voluntariado do grupo, que mantém ações em educação e parcerias com escolas públicas. Como resultado, 68% afirmaram que passaram a

aplicar os conhecimentos obtidos com o trabalho voluntário na vida profissional, e outros 47% declararam estar mais participativos no exercício de suas funções na empresa. A empresa possui um programa estruturado de forma igualmente profissional, com treinamentos constantes para os voluntários, que são reconhecidos como horas de formação pela área de Recursos Humanos (VIALLI, 2007).

Outro fato neste contexto relatado por Vialli (2007), em um outro levantamento recente feito pela ONG Riovoluntário com 103 empresas de todo o País mostrou que 45% das empresas possuem um programas de voluntariado e 73% promovem o voluntariado em programas sociais internos. Estas empresas possuem razões que estão por traz destes programas como o ganho de imagem que conseguem com a realização de ações sociais e o consequente aumento da motivação dos funcionários que livremente optam por praticarem trabalho voluntário.

#### **4.2. Aspectos externos das certificações de Responsabilidade Social**

Toda vez que uma empresa com ou sem certificação social atua com ações sociais em sua comunidade ou fora dela, já está desempenhando um importante papel para o desenvolvimento regional. São muitas oportunidades existentes devido às grandes desigualdades sociais, inclusive nos estados de maior desenvolvimento do Brasil. As políticas públicas encontram muitos problemas em sua aplicação pelo governo federal, estadual, e municípios principalmente.

Estas desigualdades estão presentes no meio rural e urbano, nas periferias dos municípios, como também em seus bairros mais comuns e centros. Ainda se pode notar desigualdades gritantes em relação à fome e à pobreza, moradias em favelas, escolas precárias, hospitais deficitários, transporte insuficiente, desemprego e falta de capacitação profissional, entre tantos outros, demonstrando que para a RS das empresas existem muitas oportunidades para estes problemas sociais citados que podem gerar uma série de tarefas compartilhadas com a comunidade (TAVARES, 2010).

As ações sociais das empresas se tornam importantes pois o crescimento e o desenvolvimento regional dependem muito de ações endógenas, aliadas às políticas públicas, e integradas pelas organizações, fortalecidas pelo grande potencial empresarial. O enfoque na sustentabilidade social no âmbito corporativo

gera contribuições diretas e indiretas das empresas, podendo produzir impactos em toda comunidade e seu entorno (CARBONARI; SILVA, 2011).

Dessa forma, é relevante motivar as empresas a atuarem aliadas às ONGs, entidades filantrópicas, membros de organizações sociais e políticas, promovendo o verdadeiro desenvolvimento. São, portanto, públicos os resultados de algumas ações sociais empresariais na consolidação do direito à cidadania. São vários os trabalhos realizados da Responsabilidade Social Empresarial (RSE) no auxílio à educação, desde apoio de creches modelos e projetos da criança e adolescente, no apoio à escola desde primário ao ensino médio, preparatório para universidades, em trabalhos de inclusão digital, públicos ou particulares. Percebe-se atuação da RSE no âmbito de recolocação e inclusão social na capacitação para o trabalho e formação profissional, na promoção da saúde com programas de prevenção a doenças e orientação ao público, apoio e orientação para desenvolvimento da agricultura familiar e formação de cooperativas e projetos de proteção ambiental (ASHLEY, 2005). Nesse sentido, são veiculadas notícias publicadas na mídia jornalística e também pelos órgãos controladores e formadores de opinião no mercado empresarial a este respeito.



## **5. MÉTODOS DE PESQUISA**

### **5.1. Objetivos**

#### **5.1.1. Objetivo Geral**

Identificar as publicações sobre empresas com certificação em Responsabilidade Social do estado de São Paulo e suas relações com o desenvolvimento regional divulgadas nas mídias jornalísticas selecionadas.

#### **5.1.2. Objetivos específicos**

- Identificar as ações de empresas com certificação em Responsabilidade Social localizadas no estado de São Paulo e divulgadas nas mídias jornalísticas selecionadas.
- Descrever a abordagem das publicações pesquisadas quanto às relações internas e externas das empresas selecionadas com certificação de Responsabilidade Social.
- Identificar o enfoque atribuído ao desenvolvimento regional nas ações sociais de empresas certificadas em Responsabilidade Social divulgadas nas mídias jornalísticas selecionadas.

### **5.2. Pesquisa Descritiva Documental**

Esta pesquisa é descritiva e documental baseada em reportagens publicadas em meios de mídia eletrônica jornalística. Segundo Porto (2007), a imprensa escrita permite a produção de um acervo fundamental para a sociedade e os fatos sociais que a rodeiam, como acontecimentos relacionados aos interesses, tensões, estratégias e realidades de uma época em mensagens verbais e não verbais, enfatizando, assim, a comunicação como uma estratégia social a um só tempo, e se fazendo discursiva.

### 5.3. Técnicas de Coletas de Dados

Os dados deste estudo são secundários e foram coletados junto às mídias dos sites dos jornais: Folha de São Paulo, o Estadão e o Valor Econômico. Apesar de serem mídias de alcance nacional, a pesquisa, contudo, centrou-se no âmbito do estado de São Paulo.

A mídia jornalística foi escolhida como fonte de pesquisa primeiramente por ser muito conhecida nos meios de comunicação, conforme destaca a pesquisa realizada pela Revista Imprensa CDN (PORTAL IMPRENSA, 2008). Neste mesmo âmbito, de acordo com dados da CDN, o Estadão, a Folha de São Paulo e o Valor Econômico são as mídias mais abrangentes e reconhecidas do estado de São Paulo e em todo Brasil. Outrossim, como fonte de pesquisa, a confiabilidade das mídias eletrônicas pesquisadas muitas vezes é questionada, em virtude de possíveis interferências que podem ocorrer no âmbito político e econômico, como também falta de transparência. De acordo com Sordi (2008), podem algumas vezes ser de média transparência.

Porto (2007) afirma que os registros da imprensa escrita constituem uma base de documentos descontextualizados, de origem de criação intelectual, sendo então necessárias a teoria e a metodologia para a produção de uma racionalidade e um sentido. As perguntas e os filtros de pesquisa que orientaram esta massa documental representaram pontos de partida para a inovação e o aprofundamento de pesquisa não só por busca de empresas certificadas com RS e o desenvolvimento regional, mas também como ferramenta de pesquisa de qualquer assunto registrado em notícias de mídias jornalísticas.

Já a respeito da escolha da pesquisa ter sido realizada em âmbito do Estado de São Paulo, foi devido este estado ser o mais desenvolvido e de maior concentração empresarial do Brasil, formado por grandes polos industriais presentes na própria capital e grande São Paulo, pelo litoral paulista, pela grande região de Campinas, como também pelas cidades do interior.

#### 5.4. Coleta dos Dados

Os dados para esta pesquisa foram os registros de notícias e publicações de ações de RS, das empresas reconhecidas por suas certificações sociais. A pesquisa ocorreu em estágios.

Inicialmente, as notícias foram buscadas usando a ferramenta de busca dos próprios sites, por meio da utilização das palavras chave (Filtros): “Responsabilidade Social” (1), “Empresa Cidadã” (2), “Socialmente Responsável” (3), em um período de busca dos últimos dez anos, entre 01 de janeiro de 2006 e 01 de setembro de 2015.

Das três mídias eletrônicas escolhidas Folha de São Paulo, o Estadão e o Valor Econômico, conforme filtros ou as palavras chaves utilizadas, foram utilizados os seguintes endereços eletrônicos:

- **FOLHA DE SÃO PAULO (2015):** <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado>>;  
<<http://classificados.folha.uol.com.br>>.
- **ESTADÃO (2015):** <<http://www.estadao.com.br/noticias>>;  
<<http://cultura.estadao.com.br/noticias>>;  
<<http://economia.estadao.com.br/noticias>>;  
<<http://www.territorioeldorado.limao.com.br>>;  
<<http://pme.estadao.com.br/noticias>>.
- **VALOR ECONÔMICO (2015):** <<http://www.valor.com.br>>.

Foram utilizados como critérios de inclusão: notícias relacionadas à responsabilidade social de empresas certificadas em RS e localizadas no estado de São Paulo.

O procedimento de coleta e de tratamento dos dados utilizados neste trabalho são resumidos no fluxograma abaixo.

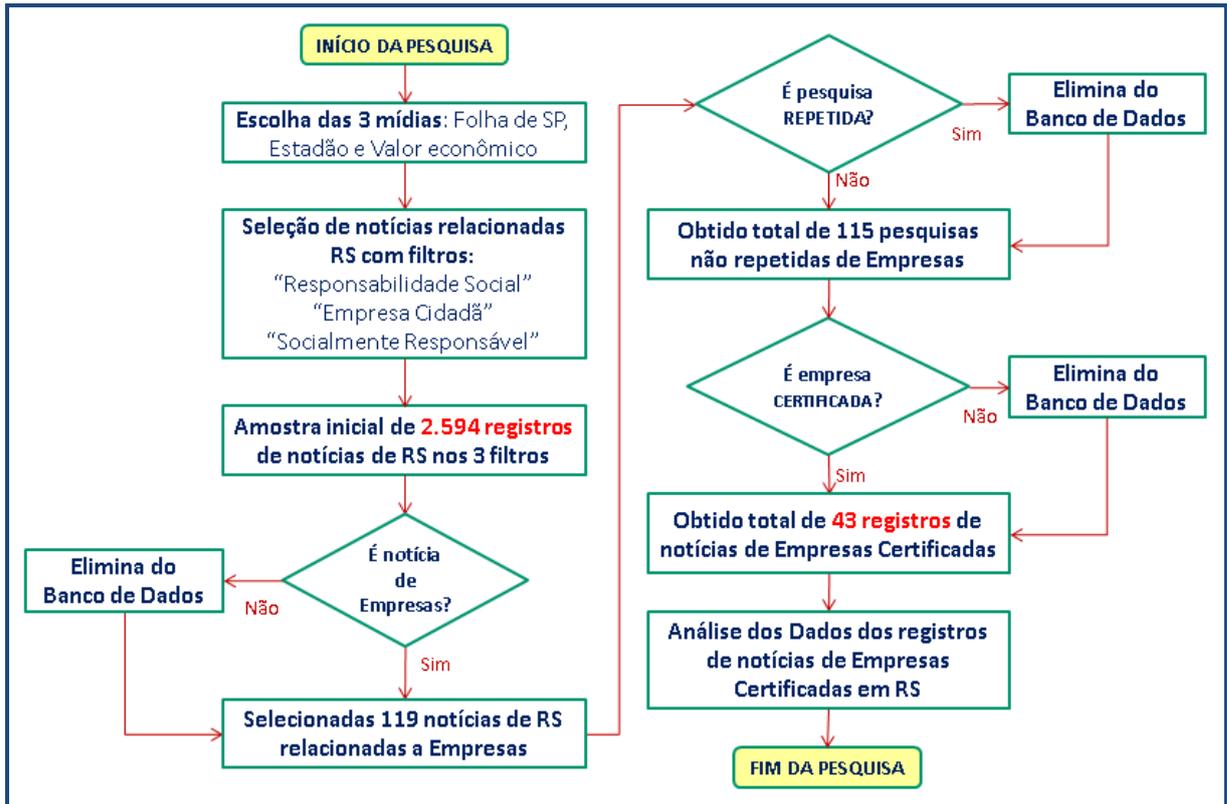


Figura 5: Fluxograma do tratamento do Dados. Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Na obtenção dos primeiros dados de pesquisa dos registros de notícias, inicialmente teve-se que realizar um trabalho cuidadoso de seleção dentre mais de 2000 registros envolvendo responsabilidade social. Apenas 5% destes registros estavam relacionados à empresas e instituições privadas. Nos demais procedimentos de filtros foram obtidos 43 registros de notícias relacionadas com pelo menos uma empresa com certificação em RS, num total de 42 destas empresas, com pelo menos uma unidade no estado de São Paulo.

Ressalta-se que entre os registros de notícias não relacionados com empresas privadas que foram descartados, estavam notícias com foco em ações governamentais, do estado e municípios, do meio acadêmico e da sociedade civil.

Das notícias selecionadas, foram extraídos dados por meio de um roteiro dividido em duas partes. A Parte A do roteiro foi construída com base em modelo apresentado por Porto (2007), em que os artigos selecionados foram organizados em um quadro contendo as seguintes informações: Número do Registro, Tipo de Mídia, Título, Ano de Publicação, Nome da(s) Empresa(s), Endereço Eletrônico da Mídia, Autor, conforme Quadro 4 (APÊNDICE A):

No Registro	Mídia	Filtro*	Título	Ano	Empresa	Endereço da Mídia	Autor
1	Folha de SP	1	Empresas lideram mkt verde	2014	NATURA	<a href="http://www1.folha.uol.com.br/mercado/">http://www1.folha.uol.com.br/mercado/</a>	I. Malzoni
...	...	2	...	...	...	...	...
...	...	3	...	...	...	...	...
2	Estadão	1	Qualidade de vida e trabalho	2010	ALCOA	<a href="http://economia.estadao.com.br/noticia">http://economia.estadao.com.br/noticia</a>	M. Folgato
...	...	2	...	...	...	...	...
...	...	3	...	...	...	...	...
3	Valor Econômico	1	Manter índices de qualidade	2013	CPFL	<a href="http://www.valor.com.br/empresas/334">http://www.valor.com.br/empresas/334</a>	A. Valor
...	...	2	...	...	...	...	...
...	...	3	...	...	...	...	...
...	...	..	...	...	...	...	...

\* FILTRO (Palavras Chave): (1)-Responsabilidade Social; (2)-Empresa Cidadã; (3)-Socialmente Responsável

**Quadro 4: Roteiro PARTE A para coleta de dados. Fonte: Elaborado pelo Autor (2015).**

Na parte B, construída de acordo com os objetivos da pesquisa, foram extraídos os seguintes dados: Número do Registro da Notícia/Nome do jornal, Nome da Empresa, Certificações, Local (Cidade/UF), Foco das Ações de RS (Sustentáveis), Atividades relacionadas com o Desenvolvimento, Relações Externas, Relações Internas (APÊNDICE B).

Como foi observado, a pesquisa inicialmente realizada com registros de notícias de mídias eletrônicas incluiu notícias que não atendiam aos critérios de inclusão deste estudo. Nesta primeira etapa foram, portanto, retiradas as notícias que, embora relacionadas com RS, expressaram ocorrências fora do âmbito empresarial e organizacional estabelecidos pelos critérios de inclusão desta pesquisa. Foram também retiradas as repetições e, por fim, eliminados os registros de notícias das empresas que não eram certificadas ou não se podia comprovar nos meios disponíveis suas certificações de RS.

Dessa forma, foi realizada consulta no Site oficial de cada empresa, em listas disponibilizadas em Sites regulamentadores e oficiais como ABNT (2015), INMETRO (2015), ETHOS (2015) e PNUD (2015).

Para empresas em que estas informações ficaram duvidosas, definiu-se por não incluí-las neste trabalho.

## 5.5. Análise dos Dados e de Conteúdo

Para melhor consistência de análise, foi utilizada a análise de conteúdo dividida em três fases fundamentais: a pré análise, a exploração do material e o tratamento e análise final dos resultados. Bardin (1994) enfatiza como fases da análise de dados:

Na primeira fase é estabelecido um esquema de trabalho que deve ser preciso, com procedimentos bem definidos, embora flexíveis. A segunda fase consiste no cumprimento das decisões tomadas anteriormente, e finalmente na terceira etapa, o pesquisador apoiado nos resultados brutos procura torná-los significativos e válidos (BARDIN, 1994, p.226).

A análise documental é definida por Bardin (1994), como uma operação de exploração do material visando representar o conteúdo de documentos sob uma forma diferente da original, buscando-se o fácil acesso ao observador e permitindo a ele o máximo de informação no aspecto quantitativo, com o máximo de pertinência no aspecto qualitativo. A análise documental permite passar de um documento primário (bruto) para um documento secundário (representação do primeiro), que é a síntese ou condensação dos registros de notícias ou a indexação por classificação em palavras-chave.

Nesse sentido, com base nos objetivos deste estudo, analisou-se na segunda etapa os pontos importantes que corroboraram para evidenciar as ações de RS resultantes em duas vertentes, no meio interno à empresa envolvendo seus *stakeholders*, dentre eles principalmente seus funcionários, como as ações de RS em seu meio externo, envolvendo a comunidade e seu entorno. Dessa forma, pretende-se assim correlacionar e conectar os aspectos pertinentes às ações das empresas certificadas em RS na sociedade, colaborando para a análise de suas influências relacionadas com o desenvolvimento regional.

Entretanto, importa ressaltar que a apuração de pesquisa em registros jornalísticos requer cautela. Conforme afirmam Sordi, Meireles e Grijo (2008), em toda fundamentação teórica ainda incipiente, não há consenso pleno sobre o conjunto de dimensões da qualidade da informação, o que demanda sistematização na observação de dados. Nesse sentido, os dados destes registros jornalísticos foram analisados sistematizadamente. Os resultados foram, portanto, sistematizados com base nos objetivos iniciais, buscando-se a construção de conhecimento científico sobre o objeto pesquisado e a interpretação dos dados de registros jornalísticos eletrônicos relacionada ao *corpus* existente (BARDIN, 1994).

## 6. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Conforme definido anteriormente, os dados deste estudo são secundários e foram coletados junto às mídias eletrônicas: Folha de SP, Estadão e Valor Econômico.

A busca nas mídias eletrônicas resultou inicialmente em **119 registros (100%)** de notícias relacionadas à responsabilidade social de empresas certificadas, com os filtros das palavras chave: “Responsabilidade Social”, “Empresa Cidadã”, e “Socialmente Responsável”. Retiradas as notícias repetidas obteve-se um total de 115 registros, e por fim, foram retirados os registros de empresas sem certificação de RS ou com certificação duvidosa, restando um total de **43 registros de notícias válidos (36%)**, havendo pelo menos uma empresa certificada dentre as relacionadas em um mesmo registro de notícia de RS.

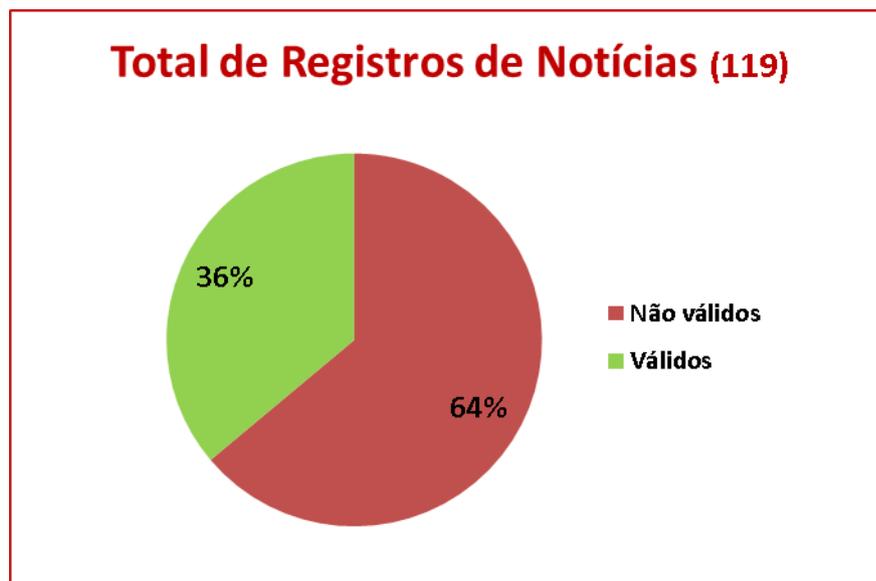


Figura 6: Total de Registros de Notícias.  
Fonte: Elaborado pelo Autor (2015).

O fato de serem empresas que possuem certificações de qualidade relacionadas à RS não implica que todas estas empresas atuam socialmente como deveriam em seus ambientes internos e externos. Menciona Tolovi (1995, p. 7), “empresas certificadas com ISO-9000 poderiam indicar organizações cada vez mais qualificadas com produtos de mais qualidade, mas nem sempre encontramos aquilo

que lemos nos jornais e revistas”. Nesse contexto, busca-se conhecer as empresas com certificação de RS e como atuam no seu ambiente interno e externo, assim como benefícios desta certificação e interrelações com o desenvolvimento regional.

No que diz respeito à participação dos tipos de mídias envolvidos nesta pesquisa, do total obtido de 43 registros válidos, 20 registros foram provenientes da **Folha de São Paulo (46%)**, 17 registros do **Estadão (40%)**, e 6 registros de notícias do **Valor Econômico (14%)**, predominando em quase equilíbrio as duas primeiras mídias.

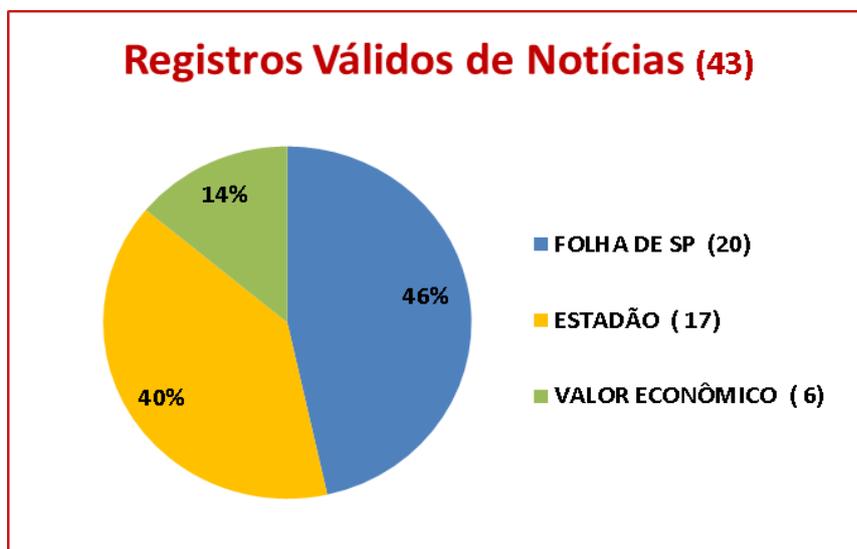


Figura 7: Registros por Mídia. Fonte: Elaborado pelo Autor (2015).

O resultado obtido de registros de notícias com a Folha de São Paulo foi bem próximo ao número de registros do Estadão, devido provavelmente a estas mídias serem as mais consultadas não só no Estado de São Paulo, mas no Brasil, com grande poder de alcance. Já os registros do Valor Econômico foram em menor quantidade.

Estes registros indicaram ações de RS em **17 cidades** do Estado de São Paulo onde se localizam as empresas certificadas em RS, com boa parte presente na cidade de São Paulo (58%), refletindo sua grande concentração empresarial, seguida por Piracicaba com 12%, Ribeirão Preto com 4% e demais cidades mencionadas no quadro abaixo.

Cidades do Estado de SP	Ocorrências
São Paulo	30
Piracicaba	6
Ribeirão Preto	2
Barueri	1
Cabreúva	1
Granja Viana	1
Limeira	1
Luiz Antônio	1
Paulínea	1
Piratininga	1
Rio Claro	1
São Caetano do Sul	1
São Carlos	1
São José dos Campos	1
Suzano	1
Vale do Ribeira	1
Vinhedo	1

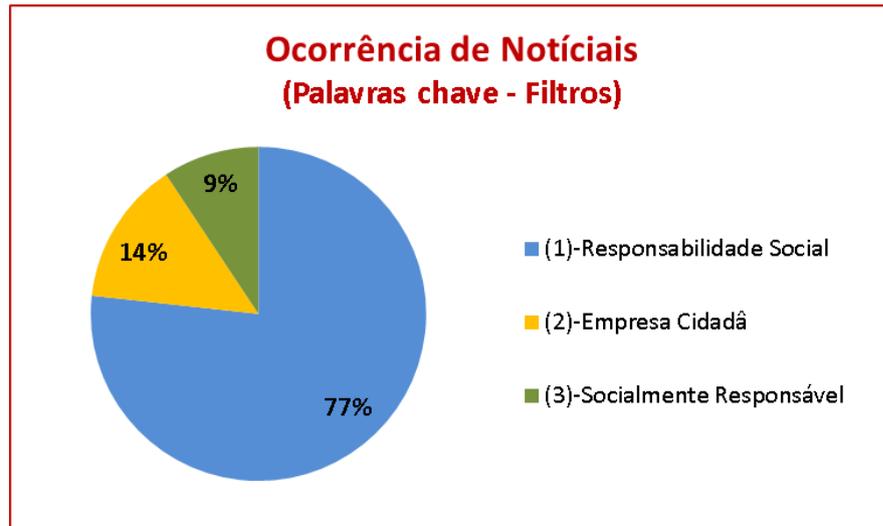
**Quadro 5: Relação das cidades onde se localizam as empresas com ocorrências de ações de RS. Fonte: Elaborado pelo Autor (2015).**

Importante reforçar que das 42 empresas certificadas em RS e selecionadas pelas suas ocorrências nos registros de notícias fornecidas pela pesquisa, 53 registros foram de notícias relacionadas com RS, considerando empresas com pelo menos uma certificação social como a OHSAS-18000, a SA-8000, NBR-16000, ISO-26000, entre outras normas relacionadas. São empresas presentes nos mais variados ramos de atividades como cosméticos, energia, financeiro, bebidas, alimentos, comunicação, roupas, eletrodomésticos, automobilístico, *commodities*, com pelo menos uma unidade no estado de São Paulo. Do total de registros, 34% foram de empresas com mais de uma ocorrência como a Natura (5), a Petrobrás (3), Banco do Brasil (2), Braskem (2), Coca-Cola (2), Nestle (2) e OI (2), conforme demonstrado no Quadro a seguir:

EMPRESA	Ocorrências	EMPRESA	Ocorrências
Natura	5	ITAÚ	1
Petrobras	3	Malwee	1
Banco do Brasil	2	O Boticário	1
Braskem	2	Odebrecht	1
Coca-cola	2	Pão de Açúcar	1
Nestle	2	Philips	1
OI	2	Procter & Gamble	1
ALCOA	1	Raizen	1
Avon	1	Renault	1
Bayer	1	Riachuelo	1
Bombril	1	Sadia-Perdigão (BRF)	1
BRADESCO	1	Santander	1
Bunge	1	Suzano	1
Copagaz	1	TAM	1
CPFL	1	TIM	1
Deloitte	1	Unilever	1
DOW	1	Ultragáz	1
Eletropaulo	1	Unimed	1
Faber-Castell	1	Votorantim	1
GM	1	Whirlpool	1
HSBC	1	ZARA	1

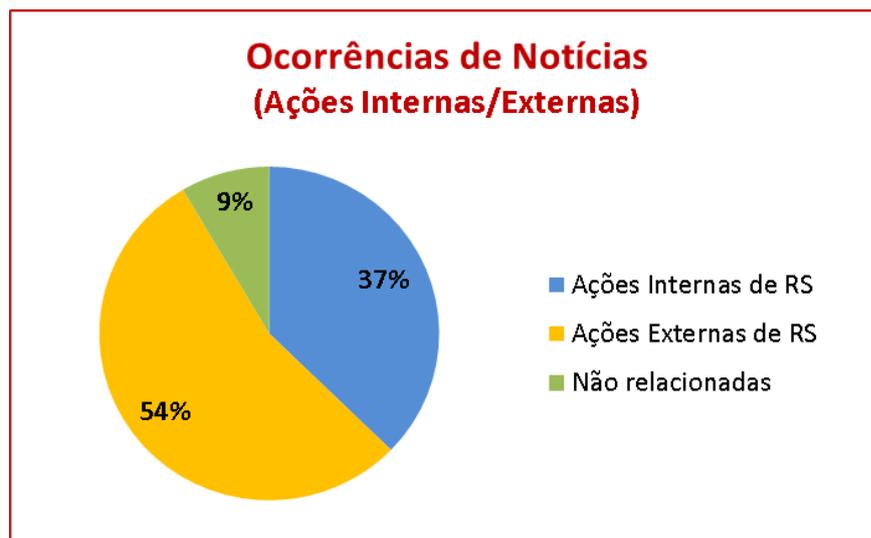
**Quadro 6: Relação das empresas certificadas em RS com ocorrência nos registros de notícias. Fonte: Elaborado pelo Autor (2015).**

Seguindo a análise, dentre estes 43 registros de notícias, havia 42 empresas certificadas, obtidas pela seguinte distribuição das palavras chave ou filtros usados na pesquisa: 33 registros com **“Responsabilidade Social” (77%)**, 6 registros com **“Empresa Cidadã” (14%)**, e 4 registros com **“Socialmente Responsável” (9%)**. A palavra-chave com maior alcance foi “Responsabilidade Social”, considerando como complementares os filtros de “Empresa Cidadã” e “Socialmente Responsável”, ficando clara a predominância de registros relacionados ao primeiro item.



**Figura 8: Notícias resultantes da utilização de Palavras-chave ou Filtros.**  
Fonte: Elaborado pelo Autor (2015).

Seguindo o método proposto, foi analisada a distribuição das ocorrências de notícias, destacando-se as ações sociais das empresas certificadas em seus aspectos Internos (em sua estrutura) e Externos (nas comunidades envolvidas). De um total de 59 registros, obteve-se 32 notícias sobre **Ações Sociais Externas (54%)**, predominando sobre 22 registros de **Ações Sociais Internas (37%)**, restando 5 ocorrências **não relacionadas (9%)** diretamente com ações internas ou externas. Percebe-se então que nem sempre as notícias registram os dados exatos da influência das ações de RS das empresas.



**Figura 9: Notícias relacionadas às Ações Internas e Externas das Empresas Certificadas.** Fonte: Elaborado pelo Autor (2015).

As ocorrências sobre Ações Sociais Externas (54%) são de maior proporção que os registros sobre as Ações Sociais Internas (37%), podendo este resultado ser interpretado sob dois aspectos. O primeiro é que esta vantagem pode ser influenciada devido às mídias jornalísticas destacarem em suas notícias o que é mais fácil de ser notado, que são os acontecimentos e eventos ocorridos no dia a dia. Entretanto, chama a atenção que estas empresas atuam fortemente internamente para serem reconhecidas como boas empresas para se trabalhar, sendo movidas até pela pressão do mercado e levando consigo maior responsabilidade sobre a transparência nos negócios e autenticidade na sua identidade social.

### 6.1. Ações Internas de Responsabilidade Social

Para entender melhor as Ações Sociais Internas, foram utilizadas as categorias relacionadas ao Trabalho Infantil, Trabalho Forçado, Saúde e Segurança, Liberdade de Associação, Discriminação, Práticas Disciplinares, Horas de Trabalho, Remuneração, e Sistemas de Gestão, itens que compõem a SA-8000 e se destacaram conforme gráfico abaixo:

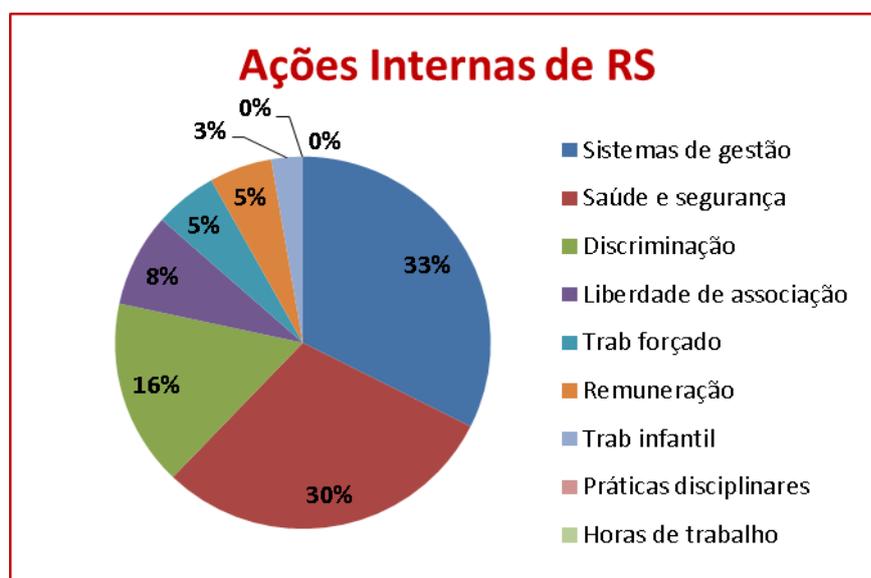


Figura 10: Tipos de ocorrências por Ações Internas.  
Fonte: Elaborado pelo Autor (2015).

Os registros sobre ações sociais internas ocorreram na seguinte disposição:

- Sistemas de Gestão (33%);
- Saúde e segurança (30%);
- Discriminação (16%);
- Liberdade de associação (8%);
- Trabalho forçado (5%);
- Remuneração (5%);
- Trabalho infantil (3%);
- Práticas disciplinares (1%);
- Horas de trabalho (1%).

Os itens Sistemas de Gestão (33%), Saúde e Segurança (30%), Discriminação (16%) e Liberdade de Associação (8%) foram os de maior ocorrência, e os demais itens de menor incidência.

Observa-se que as empresas certificadas em RS vêm focando o desenvolvimento nos sistemas de gestão sociais, como forma de evoluir como empresas cidadãs, agindo em aspectos considerados importantes para o trabalhador como saúde e segurança, discriminação e falta de liberdade de associação. Isto reflete o grande desafio destas empresas em fortalecer em sua cultura organizacional a valorização e o respeito aos seus funcionários.

No contexto das ações internas, ressaltam-se os seguintes subtemas:

- **Sistemas de Gestão:** as empresas devem, em suas diretrizes de qualidade, gerenciar sistemas de gestão que facilitem a aplicação dos procedimentos e processos, viabilizando o acompanhamento na melhor forma de execução, e a medição dos indicadores de desempenho para garantir o cumprimento do que se definiu no escopo do projeto.

**REGISTRO 07 - TEMA:** “Conheça os 15 jurados dos três prêmio”.

*“Um júri formado por integrantes expressivos dos setores acadêmicos, público, social e empresarial, além da Folha e da Fundação Schwab, será responsável por avaliar os relatórios de avaliação dos finalistas, elegendo, assim os vencedores dos concursos. Após analisá-lo, o júri concederá, para cada um deles, notas de 0 a 10 aos critérios mencionados nos regulamentos, que são: inovação, sustentabilidade, impacto social, influência em políticas públicas, perfil empreendedor, alcance e abrangência e*

*efeito multiplicador, para o Empreendedor Social; e inovação, perfil empreendedor, impacto social direto e sustentabilidade, para o Empreendedor Social de Futuro - Menção Honrosa - Gislaïne Garbelini, mestranda em sistemas de gestão, gerente setorial de programas ambientais/responsabilidade social da Petrobras".*  
**(Folha de SP, 2013, Empresa PETROBRÁS/ São Paulo-SP).**

**REGISTRO 12 - TEMA:** "Executivo de sustentabilidade é valorizado por empresas".

*"Eles são chamados de "românticos", "idealistas" e até "utópicos". Tentam convencer seus pares de que resultados econômicos não são tudo na vida da empresa, que variáveis socioambientais precisam ser incorporadas à gestão e que o bom relacionamento com públicos até então considerados de menor importância, como ONGs e comunidades do entorno, é fundamental para o negócio [...]. "Ainda que exista dificuldade de encontrar executivos com uma visão pronta, consolidada, o que vemos hoje é uma busca permanente por esse profissional", diz Fábio Mandarano, da Deloitte."*  
**(Folha de SP, 2012, Empresa DELLOITE/ São Paulo-SP).**

**REGISTRO 43 - TEMA:** "Treinamento e inovação para manter índices de qualidade".

*"Processos mais eficientes são essenciais para servir melhor aos clientes. Nesse contexto, o Sistema de Gestão Integrado (SGI), consolidado pela CPFL Energia e disseminado às outras empresas do grupo, gerencia e padroniza os principais processos de trabalho e certificações em qualidade (ISO 9001), meio ambiente (ISO 14001), segurança do trabalho e saúde ocupacional (OHSAS 18001), responsabilidade social (SA 8000). Em 2012, a Piratininga manteve suas certificações ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 e SA 8000".*  
**(Valor Econômico, 2013, Empresa CPFL/ Piratininga-SP).**

- **Saúde e segurança:** este é um tema muito discutido nestes últimos anos pois envolve um fator direto relacionado à qualidade de vida dos funcionários e compõe umas das bases dos sistemas de RS como por exemplo a SA-8000 e OHSAS-22000. Seguem registros que reforçam este item:

**REGISTRO 01 - TEMA:** "Natura, Ypê, Ibama, Greenpeace e Omo lideram marketing verde".

*"Companhia que aposta na estratégia da responsabilidade socioambiental desde a sua origem, a Natura aponta o fato de estar entre as mais lembradas como um sinal do consumidor de que o "discurso da empresa é reproduzido na prática". "Há muitos anos a Natura investe na mitigação dos impactos na natureza e na ampliação do impacto social positivo", diz o diretor de assuntos corporativos e porta-voz da empresa, Rodolfo Guttilla. No final de 2006, uma queda nos lucros levou a Natura a aumentar de maneira expressiva os gastos em publicidade. Era preciso reconquistar o mercado. O volume maior de campanhas pode ter ajudado a companhia a ser mais bem lembrada no quesito ambiental. Ficou*

*fora do pódio, no entanto, nas categorias de higiene pessoal nas edições do Top of Mind de 2007 e deste ano. " (Folha de SP, 2008/ Empresa NATURA/ Piracicaba -SP).*

**REGISTRO 18 - TEMA:** "Adesão à licença-maternidade de seis meses cresce no país".

*"O tema é discutido há cinco anos e, mesmo assim, há um índice muito reduzido de adesão, uma resistência e um descaso dos empresários", opina a senadora Patrícia Saboya (PDT-CE), autora do projeto de lei em parceria com a SBP (Sociedade Brasileira de Pediatria). A gerente de comunicação da Whirlpool, de produtos da linha branca, Stela Sachs, 33, que está no quarto mês da licença, foi promovida durante a gravidez. "Ficarei sete meses fora -também tirei férias. Estou aliviada, poderei amamentar por bastante tempo", afirma". (Folha de SP, 2010/ Empresa WHIRLPOLL (Brastemp-Consul)/ Rio Claro-SP).*

**REGISTRO 34 - TEMA:** "É possível aliar qualidade de vida e trabalho".

*"Na Alcoa, duas coisas aparentemente incompatíveis caminham lado a lado - e todos comemoram. Os funcionários do escritório central da Alcoa, no Brooklin, na capital paulista, mal podem esperar o verão chegar, em 21 de dezembro. Quando as temperaturas sobem, eles fogem dos congestionamentos tradicionais das noites de sexta-feira e saem às 15 horas. O fim de semana começa antes. "É difícil para mim, mas também tenho de cumprir", diz o bem-humorado presidente da Alcoa América Latina e Caribe, Franklin L. Feder. Faz parte das estratégias para possibilitar qualidade de vida aos funcionários. "É um desafio para nós, porque a maior parte dos nossos processos são contínuos, 24 horas por dia, sete dias por semana. Nossa indústria é global e o fluxo de informações e demandas também segue esse ritmo", afirma Feder. "Precisamos encontrar uma forma de focar no trabalho e também ter espaço para a qualidade de vida". (O ESTADÃO, 2010/ Empresa ALCOA/ São Paulo-SP).*

- **Discriminação:** a discriminação ainda é um desafio a ser vencido no Brasil, sendo necessário muito esforço a ser realizado em todos os meios, principalmente no meio organizacional. Não se pode diferenciar as pessoas pela raça, credo, classe social, origem étnica, deficiência, sexo, orientação sexual, filiação sindical ou política, ou qualquer outra diferença que haja, sendo este também um fator de forte abrangência da norma SA-8000. Seguem exemplos de registros relacionados e que exemplificam ações das empresas socialmente responsáveis.

**REGISTRO 5 - TEMA:** “Empresas lançam movimento para ampliar direitos de gays”.

*“Na **Dow**, o **Glad** (sigla para gays, lésbicas e aliados na Dow) foi criado há pouco mais de um ano e hoje tem 90 membros. Um deles, o gerente de contas Manuel Lopez, 43, conta que o grupo atua para conscientizar colegas com filmes e palestras. Apesar de dizer que passou a ser mais respeitado quando revelou sua orientação sexual na empresa, Lopez afirma que o grupo não tem a intenção de ajudar gays a sair do armário. “É uma questão muito pessoal, mas, no meu caso, foi um benefício. Passei a ser visto como mais autêntico. “Eles também organizaram um treinamento para que chefes aprendam a lidar com funcionários LGBT”.* **(Folha de SP, 2010, Empresa DOW CHEMICAL/ Rio Claro-SP).**

**REGISTRO 16 - TEMA:** “Para mães, licença é positiva para carreira”.

*“Nos últimos anos, algumas companhias têm ido além das regras previstas na legislação sobre o tema, oferecendo licenças maternidade e paternidade para pais e mães homossexuais.[...] Desde 2009, o **Banco do Brasil** concede 30 dias a funcionários solteiros ou em união homossexual que adotarem”.* **(Folha de SP, 2013/ Empresa Banco do Brasil/ São Paulo-SP).**

*“Nos últimos anos, algumas companhias têm ido além das regras previstas na legislação sobre o tema, oferecendo licenças maternidade e paternidade para pais e mães homossexuais.[...] Em junho, o **HSBC** passou a conceder 30 dias corridos de licença a pais solteiros, viúvos ou em união estável homossexual que adotarem criança com até oito anos de idade. ”.* **(Folha de SP, 2013/ Empresa HSBC/ São Paulo-SP).**

**REGISTRO 23 - TEMA:** “Presença feminina e trabalho pesado”.

*“Além da adequação das estruturas contemplando a presença feminina (com a instalação de alojamentos e banheiros) a empresa também criou uma normatização específica para uniformes (com a criação de uma tabela de medidas adequada ao corpo da mulher) e também dos equipamentos de proteção individual (EPI). “A cada período vamos aprofundando a discussão sobre o tema”, conta Janice. Além da adequação das condições de trabalho o programa também visa a discutir assuntos como capacitação, cargos, salários. “O mercado já compreendeu que a diversidade agrega sabedoria e conseqüentemente valor. As mulheres passam a se compreender como sujeitos de direito dessas posições e querendo ocupar esses espaços”, diz Janice que nota uma crescente na quantidade de mulheres se candidatando às seleções públicas anuais realizadas pela empresa”.* **(O ESTADÃO, 2012/ Empresa PETROBRÁS/ São José dos Campos-SP).**

- **Liberdade de Associação:** cada vez mais as certificações sociais estão fortalecendo a liberdade dos funcionários de participação seja em sindicatos como em movimentos de reivindicação social e política, ou até mesmo cultural e

religioso. Além desta visão de sistemas de gestão sociais, muitas empresas estão se movimentando na promoção de melhores condições de ambiente de trabalho, melhorando assim a atuação dos colaboradores no dia a dia da empresa.

**REGISTRO 12 - TEMA:** “Executivo de sustentabilidade é valorizado por empresas”.

*“ A área tem despertado a atenção de executivos e de estudantes. Não apenas pela possibilidade de trabalhar com uma causa considerada nobre no árido universo corporativo, mas também pela notável ampliação da demanda por esse perfil de executivo nos últimos anos, aliada a benefícios atraentes. "Ainda que exista dificuldade de encontrar executivos com uma visão pronta, consolidada, o que vemos hoje é uma busca permanente por esse profissional", diz Fábio Mandarano, da **Delloite**". (Folha de SP, 2012/ Empresa DELLOITE/São Paulo -SP).*

**REGISTRO 40 - TEMA:** “Índice de sustentabilidade rende o dobro do Ibovespa”.

*“Os critérios do ISE ajudaram a Braskem a melhorar sua gestão”, afirma Jorge Soto, diretor de sustentabilidade da indústria química, que fez parte de todas as carteiras do índice desde o lançamento. “O ISE nos ajudou nas questões de mitigação de riscos e adaptação às mudanças climáticas, nos ajudou no entendimento dos compromissos voluntários e na gestão de fornecedores”, conta. Desde o início, ressalta o executivo, a **Braskem** viu a adaptação às estratégias sustentáveis como uma oportunidade. “Podemos, por exemplo, melhorar a relação com os clientes ao oferecer produtos que melhorem o consumo de energia deles””. (Valor Econômico, 2014/ Empresa BRASKEM/ São Paulo -SP).*

- **Trabalho Forçado:** As empresas devem respeitar as leis trabalhistas nacionais. Foram registrados seguintes casos relacionados a este tema:

**REGISTRO 03 - TEMA:** “Zara cria etiqueta eletrônica para monitorar produtos no Brasil”.

*“ A **Zara** informou ainda que reconhece sua responsabilidade social no caso do fornecedor de 2011, já descredenciado após não colaborar com as auditorias da empresa, e assinou em 2012 um termo de ajustamento de conduta. Desde 2011, a empresa informa ter investido R\$ 14 milhões em ações de responsabilidade social no Brasil, onde emprega diretamente 3.000 funcionários. PROJETO-Batizado de “fabricado no Brasil”, o projeto consiste em mostrar, na etiqueta de todos os produtos feitos no país, informações sobre a mercadoria e o fornecedor, como sua localização e o total de trabalhadores que emprega. “Não é marketing. É a política de transparência da empresa”, defende Braga”. (Folha de SP, 2014/ Empresa ZARA/ Alphaville/Barueri -SP).*

- **Remuneração:** o valor financeiro do trabalho realizado deve ser sempre compatível com a função, baseado e amparado pelas normas legais, sindicais, e dentro do contexto trabalhista, sendo seu pagamento realizado de forma clara, ao colaborador, adequada e pontualmente. É normal encontrar no mercado empresas que acrescentam ao considerado bom ambiente de trabalho, salários que sejam atraentes ou que possuam benefícios que o valorizem. Nos registros jornalísticos foram encontrados os seguintes casos relacionados:

**REGISTRO 23 - TEMA:** : “Presença feminina e trabalho pesado”.

*“Além da adequação das estruturas contemplando a presença feminina (com a instalação de alojamentos e banheiros) a empresa também criou uma normatização específica para uniformes (com a criação de uma tabela de medidas adequada ao corpo da mulher) e também dos equipamentos de proteção individual (EPI). “A cada período vamos aprofundando a discussão sobre o tema”, conta Janice. Além da adequação das condições de trabalho o programa também visa a discutir assuntos como capacitação, cargos, salários. “O mercado já compreendeu que a diversidade agrega sabedoria e conseqüentemente valor. As mulheres passam a se compreender como sujeitos de direito dessas posições e querendo ocupar esses espaços”, diz Janice que nota uma crescente na quantidade de mulheres se candidatando às seleções públicas anuais realizadas pela empresa”. (O ESTADÃO, 2012/ Empresa PETROBRÁS/ São José dos Campos-SP).*

**REGISTRO 34 - TEMA:** “É possível aliar qualidade de vida e trabalho”.

*“Na Alcoa, duas coisas aparentemente incompatíveis caminham lado a lado - e todos comemoram. Os funcionários do escritório central da Alcoa, no Brooklin, na capital paulista, mal podem esperar o verão chegar, em 21 de dezembro. Quando as temperaturas sobem, eles fogem dos congestionamentos tradicionais das noites de sexta feira e saem às 15 horas. O fim de semana começa antes. “É difícil para mim, mas também tenho de cumprir”, diz o bem humorado presidente da Alcoa América Latina e Caribe, Franklin L. Feder. Faz parte das estratégias para possibilitar qualidade de vida aos funcionários. “É um desafio para nós, porque a maior parte dos nossos processos são contínuos, 24 horas por dia, sete dias por semana. Nossa indústria é global e o fluxo de informações e demandas também segue esse ritmo”, afirma Feder. “Precisamos encontrar uma forma de focar no trabalho e também ter espaço para a qualidade de vida”. (O ESTADÃO, 2010/ Empresa ALCOA/ São Paulo-SP).*

- **Trabalho Infantil:** as empresas precisam garantir que para funcionários jovens sejam respeitadas as restrições para o trabalho. Eles precisam estar matriculados em escolas, sendo-lhes permitido o trabalho somente nas horas livres e em

horário comercial, em até dez horas diárias incluindo escola e transporte. Temos uma ocorrência nos registros conforme segue:

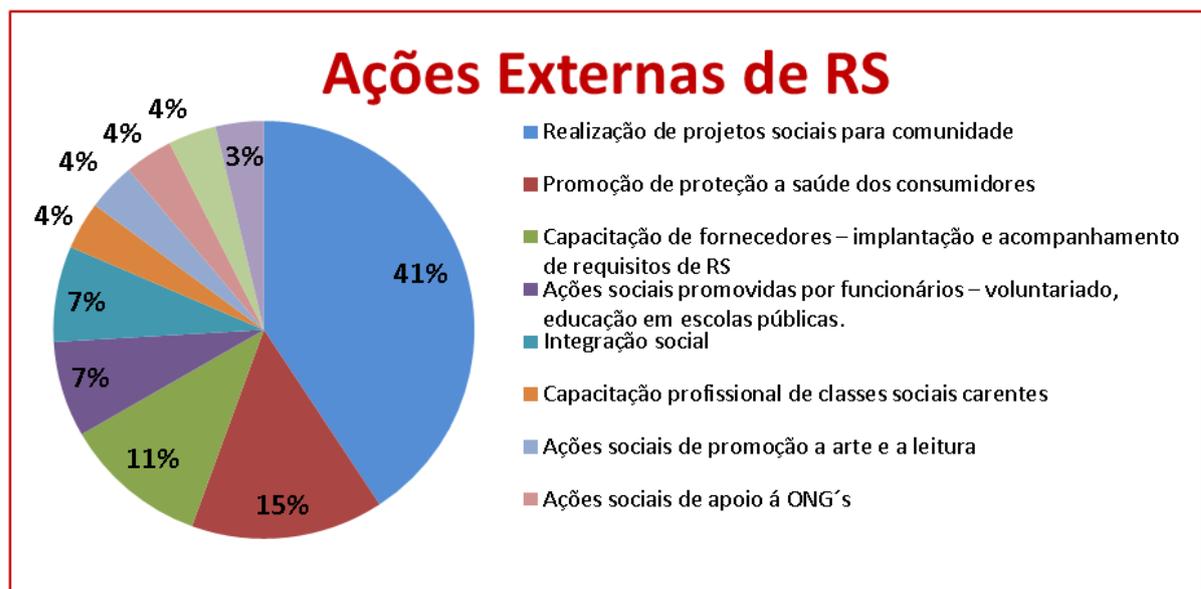
**REGISTRO 14 - TEMA:** "Malwee encerra patrocínio com tetracampeão da Liga Futsal e "libera" Falcão para o Santos".

*"A **Malwee** continuará abraçando a sua gente e se concentrando em seus projetos de preservação ambiental, atuação em causas solidárias e apoio à educação e ao desenvolvimento infantil, pois sempre acreditou que agir com responsabilidade social não é só um assunto da moda, mas é uma razão para abraçar e um compromisso comunitário e ecológico, como preservar o Parque Malwee (um santuário ecológico de 1.500.000 m<sup>2</sup>) a 33 anos". (Folha de SP, 2011/ Empresa MALWEE/ São Paulo-SP).*

Os itens de ações sociais internas relacionados a práticas disciplinares e horas de trabalho não foram encontrados nos registros de forma direta.

## 6.2. Ações Externas de Responsabilidade Social

Ao analisar os registros de ações sociais relacionadas a aspectos externos, ou seja, à comunidades ou entornos dos locais destas empresas, as ocorrências foram organizadas conforme sintetiza a figura abaixo.



**Figura 11: Tipos de Ocorrências por Ações Externas.**  
Fonte: Elaborado pelo Autor (2015).

As ocorrências de maior incidência foram de ações relacionadas a:

- Realização de projetos sociais para comunidade (41%);
- Promoção de proteção à saúde dos consumidores (15%);
- Capacitação de fornecedores, implantação e acompanhamento de requisitos de RS (11%);
- Ações sociais promovidas por funcionários em voluntariado, para educação em escolas públicas (7%);
- Integração social (7%);
- Capacitação profissional de classes sociais carentes, ações sociais de promoção a arte e a leitura, de apoio à ONG's, concessão de bolsas de estudo e desenvolvimento profissional, projetos educacionais nos municípios das unidades, ficam com o restante das ações (19%).

Analisando os fatores detalhados das Ações Sociais Externas, percebe-se que boa parte da influência das empresas certificadas em RS colaboram para o desenvolvimento das comunidades em seu entorno e fora dele. Dentre as ações externas de maior evidência nos registros destaca-se a realização de projetos sociais para comunidade (41%), que, na verdade, inclui os demais registros que aparecem na sequência. Seguindo a ordem por incidência, seguem as ações de proteção à saúde dos consumidores, ações de garantia de bons fornecedores seguidores das mesmas diretrizes de desenvolvimento humano das empresas certificadas, as ações de benefícios à comunidade relacionadas à educação em escolas públicas, o incentivo a arte e cultura, a capacitação profissional, e a integração social. Boa parte destas ações são realizadas em conjunto com a sociedade civil, Organizações Não-Governamentais (ONGs) e por meio de Políticas Públicas.

Boa parte dos registros de notícias ressaltam a realização de projetos sociais para a comunidade, mas não há detalhes sobre muitos destes projetos, o que demonstra ser uma limitação destes registros.

Seguem exemplos de registros de notícias como forma de evidenciar algumas atuações sociais comentadas acima:

- **Projetos sociais para comunidade:** com foco nas ações externas das empresas certificadas em RS, percebe-se relação direta com o desenvolvimento regional e

humano, sendo o item mais citado nos registros de notícias, como pode ser visto a seguir:

**REGISTRO 09 - TEMA:** “Nestlé seleciona projetos nas áreas de Água, Desenvolvimento Rural e Nutrição”.

*“Estão abertas até 31 de março as inscrições para a terceira edição internacional do Prêmio **Nestlé** de Criação de Valor Compartilhado, iniciativa de Responsabilidade Social da empresa suíça. Podem concorrer projetos que tenham impacto significativo nas áreas de Água, Desenvolvimento Rural e Nutrição”.* (Folha de SP, 2013, Empresa NESTLE/ São Paulo-SP).

**REGISTRO 13 - TEMA:** “TAM apoiará projetos socioambientais de empreendedores da Rede Folha”.

*“A **TAM** Linhas Aéreas selecionou oito projetos socioambientais, dois deles da Rede Folha de empreendedores sociais, para apoiar durante este ano. A iniciativa faz parte das ações planejadas no âmbito de responsabilidade social corporativa. A companhia havia recebido 60 propostas para análise”.* (Folha de SP, 2011, Empresa TAM/ São Paulo-SP).

**REGISTRO 15 - TEMA:** “Instituto Renault será lançado no Salão do Automóvel”.

*“O lançamento reforça a diretriz mundial de promover o desenvolvimento humano através de projetos socialmente responsáveis”, afirma Martin. O Instituto **Renault** atuará em quatro frentes principais: educação, sustentabilidade ambiental e mobilidade, segurança no trânsito e desenvolvimento social. O objetivo é contribuir para o **desenvolvimento humano** e sustentável por meio de ações planejadas de qualificação da educação, desenvolvimento comunitário, segurança no trânsito e sustentabilidade ambiental”.* (Folha de SP, 2002, Empresa RENAULT/ São Paulo-SP).

**REGISTRO 21 - TEMA:** “Responsabilidade Social”.

*“A Campanha do Agasalho: Abrace Essa Causa, da **Copagaz**, arrecadou mais de 29 mil peças de roupas e cobertores, distribuídas a 44 instituições”.* (O ESTADÃO, 2015, Empresa COPAGAZ/ São Paulo-SP).

*“Mais de 70 mil crianças e adolescentes no País foram beneficiadas pelos projetos sociais desenvolvidos pela **Raízen** no primeiro semestre deste ano”.* (O ESTADÃO, 2015, Empresa RAIZEN/ Piracicaba -SP).

*“A **Suzano** Papel e Celulose é a primeira empresa do setor a adotar o formato Relato Integrado em seu Relatório de Sustentabilidade.”* (O ESTADÃO, 2015, Empresa SUZANO/ Suzano-SP).

**REGISTRO 22 - TEMA:** “Responsabilidade Social”.

*“A **Faber-Castell** anuncia: vai apoiar, em 2013, três ONGs - Ritmo, Som e Movimento, Caminhos da Leitura e Fundação Dorina Nowill - por meio da Lei Rouanet”. (O ESTADÃO, 2013, Empresa FABER-CASTELL/ São Carlos-SP).*

**REGISTRO 27 - TEMA:** “Fiat é 'empresa do ano' em prêmio da Editora Três”.

*“O ministro da Fazenda, Guido Mantega, participou do evento por meio de vídeo gravado, apresentado aos participantes da cerimônia, uma vez que está em viagem à Argentina. A Fiat foi também a vencedora no setor “Veículos”. Nas demais categorias, as vencedoras foram AmBev (Recursos Humanos); Odebrecht (Sustentabilidade Financeira); Arezzo (Governança Corporativa); Bombril (Inovação e Qualidade) e **Natura** (Responsabilidade Social e Meio Ambiente).” (O ESTADÃO, 2011, Empresa NATURA/ São Piracicaba -SP).*

**REGISTRO 37 - TEMA:** “Cresce índice de ações sustentáveis da Bovespa”.

*“Entrou em vigor ontem a nova carteira do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da BM&F Bovespa. O índice de ações, que reúne papéis de empresas com boas práticas socioambientais e de governança corporativa, passou pela quinta atualização desde sua criação, em 2005. A nova carteira cresceu em número de papéis em relação à do ano anterior: são 43 ações de 34 companhias, que, juntas, respondem por um valor de mercado de R\$ 730 bilhões. A carteira anterior reunia 38 ações de 30 companhias e um valor de mercado de R\$ 1,2 trilhão. Apesar da queda no valor de mercado da carteira segundo a BM&F Bovespa, ela é decorrente de fusões nos anos 2008 e 2009 entre empresas que já constavam do índice, como os bancos Itaú e Unibanco e as empresas de alimentos **Sadia e Perdigão**, que formaram a **BRF**, analistas de mercado apontam que o segmento de investimentos socialmente responsáveis no Brasil se mostrou resistente, mesmo com a crise financeira”. (Estadão, 2009, Empresa BRF - Sadia-Perdigão/ São Paulo-SP).*

- **Proteção à saúde dos consumidores:** a preocupação com o bem estar também acontece externamente quando se fala não só na satisfação dos consumidores, como no bem estar de cada um deles. Sendo assim, estas empresas se empenham em seguir rigorosamente seus padrões de normas relacionadas como por exemplo alimentos, cosméticos ou produtos de limpeza, seja com cuidados em armazenamento, validade, ou em sua correta utilização. Seguem registros sobre este tema:

**REGISTRO 01 - TEMA:** “Natura, Ypê, Ibama, Greenpeace e Omo lideram marketing verde”.

*“Companhia que aposta na estratégia da responsabilidade socioambiental desde a sua origem, a **Natura** aponta o fato de estar entre as mais lembradas como um sinal do consumidor de que o “discurso da empresa é reproduzido na prática”. “Há muitos anos a Natura investe na mitigação dos impactos na natureza e na ampliação do impacto social positivo”, diz o diretor de assuntos corporativos e porta-voz da empresa, Rodolfo Guttilla. No final de 2006, uma queda nos lucros levou a Natura a aumentar de maneira expressiva os gastos em publicidade. Era preciso reconquistar o mercado. O volume maior de campanhas pode ter ajudado a companhia a ser mais bem lembrada no quesito ambiental. Ficou fora do pódio, no entanto, nas categorias de higiene pessoal nas edições do Top of Mind de 2007 e deste ano.” (Folha de SP, 2008/ Empresa NATURA/ Piracicaba -SP).*

**REGISTRO 4 - TEMA:** “Conheça o capitalismo consciente”.

*“Já imaginou ter um emprego em uma empresa onde você não seja apenas um trabalhador e, sim, um colaborador de um propósito maior? Uma empresa onde o desenvolvimento pessoal e a organização, como um todo, sejam proporcionais? Uma empresa que se preocupe com o bem-estar de toda cadeia, de fornecedores a consumidores? Parece utópico, mas é real. Essas organizações pregam o chamado capitalismo consciente, que visa além do lucro, a criação de valor para os “stakeholders”, ou seja, todos os envolvidos. [...] Um grande questionamento é sobre o desempenho dessas organizações. Uma resposta a isso é observar empresas que são grandes referências no mundo: Google, Facebook, Apple, Starbucks e, no Brasil, o **Pão de Açúcar, a Riachuelo, a Natura**, além de várias outras. Os adeptos a esse capitalismo argumentam que o bem-estar geral converge para um cenário extremamente favorável a longo prazo. Uma pesquisa dos autores John Mackey e Raj Sisodia mostra que entre os anos de 1996 e 2011 na bolsa americana, as empresas “cuidadasas” tiveram desempenho médio 200% mais alto em relação às empresas do Índice 500 S&P”. (Folha de SP, 2014, Empresas Pão de Açúcar, a Riachuelo, a Natura/ São Paulo-SP).*

- **Capacitação de fornecedores, implantação e acompanhamento de requisitos de RS:** as vezes todo um trabalho estruturado e sob controle de processos em uma empresa certificada cai por terra quando um de seus fornecedores acaba não seguindo as mesmas exigências internas desta empresa. Dessa forma, a preocupação com a qualidade de seus fornecedores se faz necessária, desde seu credenciamento, garantindo e medindo os produtos ou serviços fornecidos e mantendo os índices necessários, como também garantindo sua capacitação para que os riscos de variabilidade sejam eliminados ou pelo menos fiquem dentro dos padrões permitidos. Isto também se aplica aos aspectos da RS conforme visto a seguir:

**REGISTRO 39 - TEMA:** “Programas unem cadeia de negócios”.

*“Novos hábitos de consumo e pressões de mercado nas questões ambientais e sociais forçam empresas globais a olhar para pequenos produtores que abastecem suas fábricas. “Não conseguiremos atingir a ambição de dobrar de tamanho e reduzir pela metade a pegada ambiental, sem a construção de uma rede de fornecedores que tenham o mesmo objetivo”, diz Seref Alptekin, diretor de compras para América da Latina da **Unilever**. No Brasil, um quarto de seus parceiros estratégicos, orientados e treinados para cumprir requisitos de fornecimento, é composto por pequenas e médias empresas. A meta é que todas adotem padrões socioambientais mínimos e boas práticas de direitos humanos até 2017”. (Valor Econômico, 2015, Empresa UNILEVER/ Vinhedo-SP).*

**REGISTRO 41 - TEMA:** “Nestlé adota medidas para garantir o bem-estar animal da cadeia”.

*“A multinacional **Nestlé**, com sede na Suíça, anunciou que vai adotar novas medidas para contribuir com o bem-estar dos animais que fazem parte da sua cadeia de fornecimento. Para garantir a qualidade de vida desses animais, criados em fazendas de empresas parceiras, a companhia assinou um acordo com a World Animal Protection, ONG que lidera um movimento global pela aprovação da Declaração Universal de Bem-estar Animal. Segundo a empresa, “o compromisso fará com que milhares de fazendas e propriedades que abastecem a Nestlé com matérias-primas como leite, carne, aves e ovos cumpram normas mais rigorosas de proteção dos animais. Além disso, o acordo está alinhado ao conceito Criação de Valor Compartilhado, plataforma mundial de responsabilidade social da empresa, que se fundamenta na premissa de que, para o sucesso dos negócios no longo prazo, tão importante quanto gerar valor para os acionistas é gerar valor para a sociedade.” (Valor Econômico, 2014, Empresa NESTLE (PURINA)/ Ribeirão Preto-SP).*

- **Ações sociais promovidas por funcionários em voluntariado, para educação em escolas públicas:** muitas empresas socialmente responsáveis, em seus projetos de expansão de ações sociais externas utilizam de uma estratégia que que reforça o seu fortalecimento social interno, quando incentivam os próprios funcionários a participarem como voluntários nestas ações externas nas comunidades de seu entorno. Este tipo de ação foi encontrada nos registros a seguir:

**REGISTRO 28 - TEMA:** “Direto da fonte”.

*“Mais de 70 funcionários da **Ultragaz** serão voluntários da Junior Achievement. A organização de educação prática em economia e negócios, que desenvolve projetos em 14 cidades brasileiras”. (Estadão, 2011, Empresa ULTRAGÁZI/ Paulínea-SP).*

**REGISTRO 31 - TEMA:** “Voluntariado se moderniza e vira estratégia empresarial”.

*“Houve um tempo em que realizar trabalho voluntário era assunto apenas para entidades filantrópicas. Com o engajamento das empresas em causas sociais, a partir da década de 1990, o voluntariado corporativo se modernizou. Hoje, as companhias mantêm programas estruturados, com planejamento e orçamento próprios. E buscam fórmulas mais inovadoras.”. (Estadão, 2007, Empresa BUNGUE/ São Paulo-SP).*

- **Integração social:** considerando os grandes problemas sociais encontrados no Brasil gerados pela diferenciação excludente, como a dificuldade de acesso da população mais carente a uma educação de melhor qualidade, se faz necessário que os agentes sociais atuem de diversas formas na valorização dos mais fracos e excluídos, promovendo todo tipo de integração social. É o que pode ser percebido em eventos de promoção social descritos nos registros seguintes.

**REGISTRO 02 - TEMA:** “Virada Sustentável começa 5ª com mais de 700 atrações gratuitas em SP”.

*“Com mais de 700 atrações gratuitas, espalhadas em 143 locais por toda a cidade de São Paulo, a 4ª edição da Virada Sustentável começa nesta quinta-feira (27) e vai até domingo (31). O objetivo do evento é informar e conscientizar a população sobre temas ligados à sustentabilidade.[...] A ContÁi é uma série de rodas de conversa, na qual cada participante compartilha com o público sua trajetória de vida e como contribuí para tornar São Paulo uma cidade melhor. Estarão na roda: Marcus Nakagawa, idealizador e presidente do conselho deliberativo da Abraps; Glaucia Terreo, representante da Global Reporting Initiative no Brasil; André Fraga, secretário municipal de cidade sustentável de Salvador (BA); Marco Antonio Fujihara, diretor da Keyassociados; e Denise Alves, diretora de sustentabilidade da **Natura**”. (Folha de SP, 2014, Empresa NATURA/ Piracicaba-SP).*

**REGISTRO 06 - TEMA:** “Vivo é a operadora de celular mais lembrada e Sky lidera em TV por assinatura”.

*“A Oi, ao lado do **Oi Futuro**, instituto de responsabilidade social da empresa, vem atuando fortemente na geração de ofertas especiais, no apoio a projetos inovadores e no patrocínio de eventos, como o Festival de Cinema de Gramado e a Bienal do Mercosul”.”. (Folha de SP, 2014, Empresa Oi/ São Paulo-SP).*

- **Capacitação profissional de classes sociais carentes:** oferecer capacitação a sociedade mais carente é uma importante ação social para sua inserção no mercado de trabalho e busca de promoção do desenvolvimento humano, como descrito no próximo registro jornalístico.

**REGISTRO 42 - TEMA:** “Coca-Cola reforça iniciativas de valor compartilhado”.

*“O projeto começou com o desenvolvimento de um produto - um néctar de açaí com banana da marca Del Valle, que chegou aos pontos de venda em setembro de 2013. Depois de um trabalho de imersão de oito meses nessas comunidades, a companhia conseguiu estruturar um modelo baseado no valor compartilhado que já beneficia 600 famílias. “Para esse novo produto, criamos uma parceria que envolve mais de 30 instituições, entre ONGs, governo federal e estadual. Treinamos as pessoas em extrativismo, ensinamos as questões técnicas e logísticas e os inserimos na cadeia de valor oferecendo preço justo: dobramos o valor pago ao açaí para eles” explica Zarazúa. “É o projeto da **Coca-Cola** que melhor representa, na prática, a ideia do valor compartilhado”, elogia o estrategista Mark Kramer.” (Valor Econômico, 2014, Empresa COCA-COLA/ São Paulo-SP).*

- **Ações sociais de promoção a arte e a leitura:** a promoção da cultura para a população carente consiste em componente importante de atuação na RS promovida por empresas certificadas, que muitas vezes se utilizam estrategicamente de ONGs para melhor atingir esta população e de forma mais profissional.

**REGISTRO 22 - TEMA:** “Responsabilidade Social”.

*“A **Faber-Castell** anuncia: vai apoiar, em 2013, três ONGs - Ritmo, Som e Movimento, Caminhos da Leitura e Fundação Dorina Nowill - por meio da Lei Rouanet”. (O ESTADÃO, 2013, Empresa FABER-CASTELL/ São Carlos-SP).*

- **Ações sociais de apoio a ONGs:** no mesmo sentido do texto anterior, as Organizações Não Governamentais (ONGs) constituem um grande reforço de atuação nas ações sociais externas, que se bem engajadas nos projetos empresariais, podem gerar muitos resultados significativos para a comunidade.

**REGISTRO 24 - TEMA:** “Responsabilidade Social”.

*“A **Oi** firmou parceria com o Instituto Doe Seu Lixo, para reciclagem de listas telefônicas. Em um ano, 115 toneladas de catálogos foram entregues à ONG, gerando R\$ 11, 5 mil para os beneficiados.”. (O ESTADÃO, 2012, Empresa OI/ São Paulo-SP).*

- **Concessão de bolsas de estudo e desenvolvimento profissional:** a educação é um processo de transformação do indivíduo para ser capaz de agir e interagir com liberdade e participar na sociedade. Uma forma das empresas atuarem

socialmente na promoção da educação é a disponibilização de bolsas de estudo por meio de programas nacionais e internacionais, conforme visto a seguir.

**REGISTRO 29 - TEMA:** “Direto da fonte”.

*“Felipe Massa e Emilio Botín, do **Santander**, entregam 100 bolsas de estudos internacionais para universitários. Dia 5, em Interlagos.”. (O ESTADÃO, 2010, Empresa SANTANDER/ Granja Viana-SP).*

- **Projetos educacionais nos municípios das unidades:** ainda dentro do tema educação como ponto importante das ações externas de RS, reforça-se que os programas governamentais para a educação nas escolas estaduais e municipais têm se demonstrado insuficientes nas últimas décadas, sendo de vital importância a participação dos atores sociais privados nestas escolas, melhorando suas condições de estrutura, professores e incentivo aos alunos.

**REGISTRO 26 - TEMA:** “Direto da fonte”.

*“O Concurso Tempos de Escola recebeu 2.990 inscrições, aumento de 332% em relação à última edição. A iniciativa promove educação escolar nos municípios onde ficam as unidades do Grupo Votorantim.” (Folha de SP, 2011, Empresa VOTORANTIM/ Luiz Antônio-SP).*

### 6.3. Ações sociais relacionadas ao Desenvolvimento Regional

Foram extraídos do roteiro dos registros de notícias dos itens Foco nas ações sustentáveis e Atividades relacionadas ao desenvolvimento os seguintes temas de RS, relacionados com o desenvolvimento regional: Educação e Treinamento, Qualidade de vida, Projetos sociais e Valor compartilhado.

- **EDUCAÇÃO E TREINAMENTO:** A educação é condição para o desenvolvimento dos indivíduos e sua formação com cidadãos. As ações sociais empresariais destacadas nesta pesquisa demonstram a utilização de meios como o esporte, o voluntariado, a capacitação de professores, a concessão de bolsas de estudo, para fortalecer e promover todo o ciclo do ensino desde o infantil até o superior. As ações das empresas também englobam ONGs por meio de projetos culturais. É importante compartilhar o conhecimento das empresas com iniciativas de capacitação social. São relações intersubjetivas e comunicacionais que podem

promover o desenvolvimento regional como processo construído de “baixo para cima” e “de dentro para fora” (SILVEIRA, 2008).

Neste sentido, destacam-se ações de treinamento dos fornecedores e da mão de obra com práticas de responsabilidade social, demonstrando preocupação com o bem-estar de toda cadeia, desde o fornecedor ao consumidor, criando-se valor para os "stakeholders" e todos os envolvidos. Foram destacadas atividades de desenvolvimento profissional com foco em igualdade de direitos, profissionalização de trabalhadores do universo feminino e fornecimento de cursos gratuitos para empregadas domésticas.

As ações de capacitação também abrangem o crescimento profissional aliado ao desenvolvimento social, por meio do desenvolvimento dos funcionários com universidades corporativas, oferecendo-se diversos cursos e biblioteca, programas de retenção de talentos, visando o desenvolvimento profissional e cultural da comunidade. Há também ação de desenvolvimento de cartilha do "empoderamento" de jovens e mulheres de baixa renda, trabalhando temas como autoestima e acesso ao mercado de trabalho.

- **QUALIDADE DE VIDA:** Este é um importante fator muito comentado e discutido atualmente e relacionado diretamente ao desenvolvimento regional e humano, que foram encontrados nos registros jornalísticos pesquisados. As ações promovidas sobre qualidade de vida destacadas na pesquisa estão relacionadas com a promoção de bem estar social do trabalhador, principalmente em seu ambiente de trabalho, como por exemplo concessão de benefícios às mães com licença maternidade estendida e para seus filhos pequenos, aos direitos igualitários dos homossexuais, e tratamento de doenças como o câncer para os mais carentes.
- **PROJETOS SOCIAIS:** É por meio de projetos sociais que as empresas certificadas em RS possuem reconhecimento institucional e premiação pelos resultados obtidos. Foram destacados fatos que evidenciam a promoção de projetos sócio-ambientais para comunidade e campanhas sociais de apoio a população carente. Os resultados mostram que muitas destas empresas comprovam sua atuação por meio de relatórios de sustentabilidade periódicos

oficiais. Existem ações que caracterizam as empresas como cidadãs, com compromisso solidário e ecológico, com campanhas sociais de apoio à população carente na execução de projetos de responsabilidade social. Nesse contexto, Silveira (2008) argumenta que o desenvolvimento regional revela um importante diferencial no aspecto que não se trata apenas de realizar um projeto, mas de se gerar uma matriz como um conjunto de ações contínuas envolvendo e mobilizando diferentes atores sociais nos territórios ou regiões.

- **VALOR COMPARTILHADO:** É o valor que se distribui em toda cadeia composta de sujeitos e atores sociais, criando valor econômico na solução de questões sociais e gerando resultados para as empresas. De acordo com Silveira (2008), o desenvolvimento regional está fortemente ligado ao tema de governança participativa, valorizando intercâmbios entre o máximo de atores, ampliando a distribuição de poder e assim de valor.

A criação de valor compartilhado também teve destaque em ocorrências como fazendas e propriedades que abastecem a empresa motriz com matérias-primas como leite, carne, aves e ovos, cumprindo normas rigorosas de proteção dos animais. Outro registro foi o da plataforma mundial de responsabilidade social da empresa, que se fundamenta na premissa de que, para o sucesso dos negócios no longo prazo, tão importante quanto gerar valor para os acionistas é gerar valor para a sociedade.

A criação de valor compartilhado pôde ser encontrada também envolvendo valorização da água, desenvolvimento rural e nutrição, em um investimento acima de 1Bilhão (R\$) em responsabilidade social.

Outras ocorrências destacaram a promoção do perfil empreendedor e o alcance e abrangência e efeito multiplicador; a adaptação às estratégias sustentáveis como uma oportunidade; a publicação de balanços sociais através do GRI (*Global Reporting Initiative*), consolidando participação social como empresa cidadã; a promoção da mulher nos cargos operacionais e de importância da empresa; os desafios sociais que a empresa considera relevante, orientando seu Investimento social privado e visando deixar um legado positivo para as comunidades onde a empresa atua.

Confirma-se também nesta visão os vários registros vistos nesta pesquisa de empresas com certificações sociais, participantes da Responsabilidade Social Empresarial (RSE) em busca de valor compartilhado, ao confirmarem através de fatos e acontecimentos registrados por mídias jornalísticas, embora realizadas no âmbito do Estado de São Paulo, várias ações internas como externas, em comunidades de seu entorno, de projetos sociais promovendo a saúde e a segurança, a educação e a capacitação profissional, ações contra a discriminação e o trabalho infantil, a valorização da mulher no trabalho e na sociedade e ações contra discriminação, dentre outras ações que se refletem em propostas de de qualidade de vida com equidade, fortalecendo a construção do desenvolvimento regional.

## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Aliados aos programas das empresas que possuem certificações sociais, buscou-se identificar por meio de registros de notícias das mídias analisadas, inicialmente evidências das ações de RS promovidas por estes agentes e sua relação com o desenvolvimento regional. As certificações da qualidade têm se mostrado como um importante instrumento para garantir às empresas a padronização e melhoria de seus processos, redução de desperdícios e custos, aumento da satisfação dos clientes internos e externos, e de sua longevidade a partir do incremento de sua competitividade nos mercados. Ressalta-se, ainda, que as empresas buscam melhores oportunidades de negócio quando apresentam também certificações de qualidade, que oficializam seu respeito à natureza com as certificações ambientais, e a sociedade com as certificações sociais, assumindo o papel de atores da promoção da sustentabilidade e da responsabilidade social, tão discutidos nestes últimos anos.

O trabalho teve como ponto importante um levantamento histórico das certificações percebido já no início do século passado, com a segunda revolução industrial em que se originaram as primeiras certificações de qualidade, por meio das normas ISO-9000. Com o grande crescimento de empresas certificadas no Brasil e no mundo, surge a segunda onda das ISO encadeada pela ambiental ISO-14000, objetivando o controle sobre os meios naturais devido a agressão desenfreada de muitas indústrias ao meio ambiente, sem qualquer consciência sustentável. Por fim, emerge a terceira onda das certificações da qualidade, as de responsabilidade social mais conhecidas pela SA-8000, ISO-23000, e OHSAS-18000, controladas pela ABNT e o INMETRO no Brasil, também tendo como maior expressão nacional a NBR-16000. Estas certificações constituíram o foco desta pesquisa.

O veículo fonte de pesquisa utilizado neste trabalho foi uma busca de dados por meio de registros jornalísticos dos últimos 10 anos. A exploração de notícias revelou 42 empresas com certificação social presentes em 17 cidades paulistas que passam a ser reconhecidas por compromissos muito mais em ações externas do que internas. As pesquisas documentais podem representar um importante recurso para a área do desenvolvimento regional.

Os efeitos das Ações Sociais Internas ou do Sistema de Gestão Social destas empresas certificadas em RS demonstram ser positivos, especialmente em razão do envolvimento que promovem a seus funcionários provendo um ambiente motivador e seguro, pela consideração com o seu bem estar e de suas famílias, ou pela valorização dos benefícios diretos ou indiretos. Busca-se, portanto, promover o desenvolvimento humano e a qualidade de vida, que se relacionam com uma visão de desenvolvimento regional mais ampla que apenas a de crescimento econômico. Dessa forma, estas empresas procuram a retenção de bons funcionários como também melhorar sua produtividade e a qualidade de vida no trabalho. O fator de envolvimento contínuo destes funcionários em ações sociais voluntárias para a comunidade fortalece neles o papel de cidadãos sociais conjuntamente com a própria empresa, resultando em maior dedicação ao trabalho.

Os efeitos das Ações Sociais Externas podem ser percebidos em várias ocorrências registradas, evidenciando sua participação no meio social por meio de projetos e parcerias com instituições públicas, escolas e universidades. Boa parte dos registros de notícias estão relacionados com a realização de projetos sociais para comunidade, algumas aliadas às políticas públicas, demonstrando possibilidades de participação das empresas no desenvolvimento regional. Complementam estas ações os registros da promoção de proteção à saúde dos consumidores e da preparação dos seus fornecedores, evidenciando-se sua influência no desenvolvimento tecnológico alicerçado em pilares dos sistemas da qualidade.

Evidenciou-se também que pelos registros pôde-se agrupar para melhor destaque as ações sustentáveis e atividades relacionadas ao desenvolvimento regional, as ações relacionados à educação e treinamento, qualidade de vida, projetos sociais e valor compartilhado.

Percebe-se também que boa parte das ações sociais internas e externas abordadas nesta pesquisa partem de iniciativas advindas muito mais da consciência dos atores sociais e de suas iniciativas de fácil execução e baixo custo, do que de grandes investimentos sociais, refletindo mais sobre os aspectos de visão global de cada empresário ou de cada *stakeholder*. Nesse sentido, ressalta-se que a mídia jornalística representa importante fonte de dados, mas com limitações. Dentre estas, verifica-se a possibilidade de interferências de outros interesses, que podem ocorrer

no âmbito político e econômico destas mídias, muitas vezes consideradas de média transparência. Percebe-se, ainda, que o grau de detalhamento das notícias é bastante limitado, o que dificulta uma compreensão mais abrangente dos temas abordados. Outro ponto limitante foi o fato de que algumas empresas inicialmente solicitadas foram excluídas devido à dificuldade em constatar se possuíam ou não certificação de RS. Ainda, é relevante salientar que não se pode compreender com clareza a real motivação das 42 empresas certificadas em RS destacadas neste trabalho, uma vez que buscam um diferencial comercial para seus clientes, já que sobrevivem por meio de seu ganho de capital.

A contribuição para o desenvolvimento das empresas certificadas em RS ainda é limitada, especialmente quando se considera o passivo social nacional. Neste aspecto, a luta pela promoção de ações sociais principalmente nas comunidades mais carentes pode contribuir para o desenvolvimento econômico e social, especialmente quando se unem à iniciativa privada e à sociedade civil.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas. **História da normalização brasileira / Associação Brasileira de Normas Técnicas**. – Rio de Janeiro: ABNT, 2011, p. 3, 88.
- ALMEIDA, F. **Responsabilidade Social e Meio Ambiente: os desafios da sustentabilidade**. Rio de Janeiro: ELSEVIER, 2009a, p. 46, 95, 99, 100.
- \_\_\_\_\_. **Experiências Empresariais em Sustentabilidade: avanços, dificuldades, e motivação de gestores e empresas**. Rio de Janeiro: ELSEVIER, 2009b. P.4, 172.
- ASHLEY, P., A.. **Ética e responsabilidade social nos negócios**. 2. Ed. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 31, 35.
- BARDIN, I. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições Setenta, p. 1994, p. 46, 226.
- BUENO, W. C.. **Portal Imprensa**. A confiabilidade dos jornais e outras histórias pouco críticas. 2008. Disponível em: <<http://www.portalimprensa.com.br/noticias/wilson+da+costa+bueno/273/a+confiabilidade+dos+jornais+e+outras+historias+pouco+criticas>>. Acesso em: 18/06/2015.
- CARBONARI, M., E., E.; PEREIRA, A., C.; SILVA, G., Z.. **Sustentabilidade na prática: fundamentos, experiências e habilidades**. Valinhos: Anhanguera Publicações Ltda, 2011, p.38, 101, 170.
- CIEE - **Centro de Integração Empresa-Escola**. REVISTA AGITAÇÃO. Brasília, ano VII, v. II, n. 39, maio/jun. 2001.
- CHIAVENATO, I. **Introdução a Teoria Geral da Administração**. – 8. Ed. - Rio de Janeiro: ELSEVIER, 2012, p.12, 102.
- \_\_\_\_\_, I. **Administração: teoria, processo e prática**. 4ª Edição- Rio de Janeiro: ELSEVIER, p. 12, 2013.
- CORRÊA, R., M.. **Os níveis de consciência organizacional, na perspectiva da comunicação humana e as interfaces com a sustentabilidade**. RISUS – Journal on Innovation and Sustainability, São Paulo, v. 4, n. 2, Dez., 2013. P. 62-79.
- DIAS, Reinaldo. **Gestão ambiental: responsabilidade social e sustentabilidade**. São Paulo: Atlas, 2006.
- DINIZ, C. C. Celso Furtado e o Desenvolvimento Regional – **Artigo Nova Economia**, p. 244, 2009.
- FRANCO, D., H.; RODRIGUES, E., A.; CAZELA, M., M.. **Tecnologias e Meios de Gestão**. Ed. Alínea – Campinas-SP, 2001, p. 344, 358.

FURTADO, C. **Desenvolvimento e Subdesenvolvimento** – 2ª Ed. – RJ: Fundo de Cultura, 1963, p.193.

\_\_\_\_\_, C. **Introdução ao Desenvolvimento: Enfoque Histórico-estrutural** – 3ª Ed. – RJ: Paz e Terra, 2000, p.14.

GRAJEW, Oded. **Como influenciar políticas públicas**. In: GHANEM, Elie. (org). *Influir em Políticas Públicas e Provocar Mudanças Sociais*. IMESP, 2007, p.37, 38.

GRANDO, J., V.. REVISTA EXAME **Guia Exame e Sustentabilidade** – Novembro de 2009 – p 26, 33.

GREEF, A.C.; FREITAS, M. C. D.; ROMANEL, F. B.; **Lean Office: operação, gerenciamento e Tecnologias**. São Paulo: Ed. ATLAS, 2012, p.11.

LEIPZIGER, D. **SA8000: O Guia Definitivo para Norma Social**. Tradução Nilza Freire – RJ: QUALITYMARK, 2003. Pags.8, 22, 56, 57, 64-69.

OIT - **A OIT no Brasil: Trabalho decente para uma vida digna**. OIT Publicações. 2012, P.28.

OLIVEIRA, O. J. **Curso Básico de Gestão da Qualidade**. São Paulo: CENGAGE Learning, 2014, p. 99, 156.

OLIVEIRA, S. B.; **Gestão por Processos: fundamentos, técnicas e modelos de implementação** – Foco no sistema de gestão da qualidade com base na ISO9000:2005 e ISO9001:2008. 2ª Ed.– Rio de Janeiro: QUALITYMARK, 2011, p. 5, 299.

PIMENTA, CAM., and ALVES, CP., orgs. **Políticas públicas & desenvolvimento regional**. Campina Grande: EDUEPB, 2010, p.22.

PORTO, F.. **A imprensa escrita como fonte de pesquisa para a enfermagem**. *Revista Brasileira de Enfermagem*, v.6, n.3, mai-jun/2007, p.173-177.

RATTNER, H.. **Planejamento e bem-estar social**. Editora Perspectiva, São Paulo, 1979, p. 26.

REIS, MARCOS P., FIESP- Artigo: **Voluntariado Agrega Valor** – Disponível em: <<http://www.fiesp.com.br/indices-pesquisas-e-publicacoes/artigo-voluntariado/>>. Acesso em 11/12/15.

RICO, E.M. **Memorial para Concurso de Preenchimento de Vaga de Professor Assistente-Doutor**. Faculdade de Serviço Social – PUC-SP, São Paulo, fev. 2002a.

SANTOS, A. Itambé. **Presidente do comitê mundial da ISO 26000**: Jorge Emanuel Reis Cajazeira. Em 28 de abril de 2011. Disponível em:

<<http://www.cimentoitambe.com.br/iso-26000-nasce-para-ser-a-norma-das-normas/>>. Acesso em: 10/05/2015.

SEIFFERT, M. E. B. **ISO14001 Sistema de Gestão Ambiental**: implantação objetiva e econômica. 4ª Edição – São Paulo: ATLAS, 2011, p. 14,19.

SELEME, R. **Métodos e Tempos**: racionalizando a produção de bens e serviços. Curitiba: IBEX, 2009, p. 21.

SEN, A. **Desenvolvimento como Liberdade** - Faculdade de Economia do Porto Programa de Doutorado em Economia, 2010.

\_\_\_\_\_, A. **As pessoas em primeiro lugar**: a ética do desenvolvimento e os problemas do mundo globalizado / Amartya Sen e Bernardo Kliksberg; tradução Bernardo Ajzenberg, Carlos Eduardo Lins – São Paulo: Cia da Letras, 2010, p.325.

SERPA, D., A., F.; FOURNEAU, **Responsabilidade Social Corporativa**: uma Investigação Sobre a Percepção do Consumidor. Artigo - RAC, v. 11, n. 3, Jul./Set. 2007: 83-103.

SILVA, P. L. B.; MELO, M. A. B.. **O processo de implementação de políticas públicas no Brasil**: características e determinantes da avaliação de programas e projetos. NEPP/UNICAMP, Caderno nº 48. 2000.

SILVEIRA, C.. **Desenvolvimento local e novos arranjos sócios institucionais**: algumas referenciam para a questão da governança. In: Políticas para o desenvolvimento local. Ladislau Dowbor; Marcio Pochmann (orgs.). – São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2008, p. 41-64.

SIMÃO et.al. **Indicadores, Políticas Públicas** e a In: SILVA,CL; SOUZA-LIMA,JE. Políticas Públicas e indicadores para o Desenvolvimento Sustentável. São Paulo: Saraiva, 2010, p.32.

SLACK, N.; CHAMBERS, S.; JOHNSTON, R. **Administração da Produção**. 3a Edição, trad. Henrique Luiz Corrêa, São Paulo – Editora ATLAS S.A. – 2009, p. 637, 657, 659. SOARES, M. A Decisiva Importância da ONU. Publicado em: <[http://www.fmsoares.pt/mario\\_soares/textos\\_ms/002/21.pdf](http://www.fmsoares.pt/mario_soares/textos_ms/002/21.pdf)>. Acesso em: 18/06/2015.

SORDI, J., O.; MEIRELES, M.; GRIJO, R., N.. **Gestão da qualidade da informação no contexto das organizações**: percepções a partir do experimento de análise da confiabilidade dos jornais eletrônicos. Artigo – aceito em 18/06/2008. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-99362008000200012>>. Acesso em 10/07/2015.

SOUZA, C. **Estado da Arte da Pesquisa em Políticas Públicas**. In: HOCHMAN, Gilberto; ARRETICHE, Marta; MARQUES, Eduardo. Políticas Públicas no Brasil. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2007, p. 66, 81,82.

SOUZA, NALI DE JESUS DE. **Desenvolvimento regional**. São Paulo: Atlas, 2009. p. 77.

STADLER, H.; SELEME, R. **Controle de Qualidade: ferramentas essenciais**. 2 Ed. Curitiba: IBEX, 2010, p. 19.

TAVARES, M., C.. **Gestão Estratégica**. Ed. ATLAS, 2010. P. 120.

TEIXEIRA, F. **Políticas públicas para o Desenvolvimento Regional e Local: o que podemos aprender com os Arranjos Produtivos Locais (APLs)?** O&S. jul/set, 2008, v.15, n.46, p. 65, 72.

TIBOR, T.; FELDMAN, I. **ISO 14000: Um guia para as normas de gestão ambiental**. São Paulo: FUTURA, 1996.

TOLEDO, F.. **Desenvolvimento Local: todos crescendo juntos**. Núcleo de Responsabilidade Social e Sustentabilidade Empresarial – FACIAP. SICREDI. Curitiba, 2012, p. 31.

TOLOVI, J. J.. **Porque os programas de qualidade falham**. RAE – Revista de Administração de Empresas. EAESP/FGV - SP. Dez/1994, p.7.

VATICANO. Papa Leão XIII. Carta Encíclica Rerum Novarum publicada em 1891 – **Sobre a condição dos operários**. Disponível em: <[http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf\\_l-xiii\\_enc\\_15051891\\_rerum-novarum.html](http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html)>. Acesso em: 18/06/2015.

VIALLI, A., O Estado de São Paulo. **Voluntariado se moderniza e vira estratégia empresarial**, 2007 – Gerente de projetos Claudia Calais. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,voluntariado-se-moderniza-e-vira-estrategia-empresarial,27920>>. Acesso em: 20/10/20.

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas. Disponível em: <<http://www.abnt.org.br/abnt/conheca-a-abnt>>. Acesso em: 02 de maio de 2015.

\_\_\_\_\_ - Associação Brasileira de Normas Técnicas. Disponível em: <<http://www.abnt.org.br/normalizacao/o-que-e/o-que-e>>. Acesso em: 19 de junho de 2015.

AMCHAM - Câmara Americana de Comércio, 2003, p. 36. Disponível em: <<http://www.amcham.com.br/o-que-fazemos/estudos-publicacoes-e-pesquisas/pesquisas-enquetes>>. Acesso em: 10 de junho de 2015.

CDN – Revista Imprensa CDN - . Disponível em: <<http://portalimprensa.com.br/cdm>>. Acesso em: 17 de julho de 2015.

FGV EAESP – Centro de Estudo e Sustentabilidade. Disponível em: <<http://www.idlocal.com.br/o-que-e-desenvolvimento?locale=pt-br>>. Acesso em: 13/11/2012.

FOLHA DE SÃO PAULO – Acervo de notícias. Disponível em:  
<<http://www1.folha.uol.com.br/mercado>>; <<http://classificados.folha.uol.com.br>>. Acesso em 15/12/2015.

IBASE – Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas. <<http://ibase.br/pt/>>. Acesso em: 25/04/2015.

IEC - International Electrotechnical Commission. Disponível em:  
<<http://www.iec.ch/about/?ref=menu>>. Acesso em: 02/05/2015.

IDJS – Índice Dow Jones de Sustentabilidade. Disponível em:  
<<http://www.sustainability-indices.com/>>. Acesso em: 24/04/2015.

INMETRO – Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia - Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT NBR 16001:2004, p.3.- Disponível em:<[http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade\\_social/norma\\_nacional.asp](http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/norma_nacional.asp)>. Acesso em: 14/05/2015.

ISO – International Standardization Organization. Disponível em:  
<<http://www.iso.org/iso/home.html>>. Acesso em: 10/05/2015.

Instituto ETHOS. Disponível em: <<http://www3.ethos.org.br/>>. Acesso em: 25/04/2015.

JUSE - Union of Japanese Scientists and Engineers. Disponível em:  
<<http://www.juse.or.jp/english/>>. Acesso em: 26/04/2015.

MEBB - Movimento Empresarial pela Biodiversidade. Disponível em:  
<<http://mebbrasil.org.br/>>. Acesso em: 25/04/2015.

NATURA – Empresa de Cosméticos. Disponível em:  
<<http://www.natura.com.br/www/a-natura/sociedade/movimento-natura/>>;  
<<http://www.comunidadeaprendizagem.com/>>. Acesso em: 11/12/14.

O ESTADÃO – Acervo de notícias. Disponível em:  
<<http://www.estadao.com.br/noticias>>; <<http://cultura.estadao.com.br/noticias>>;  
<<http://economia.estadao.com.br/noticias>>; <<http://www.territorioeldorado.limao.com.br>>;  
<<http://pme.estadao.com.br/noticias>>. Acesso em 15/12/2015.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. Disponível em:  
<<http://www.ilo.org/brasil/conhe%C3%A7a-a-oit/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 26/04/2015.

OUROFINO – Saúde Animal - Disponível em:  
<<http://www.ourofinosaudeanimal.com/institucional/sobre-a-ourofino>>. Acesso em: 08/12/14.

PNDR - Política Nacional de Desenvolvimento Regional, Ministério da Integração Nacional. Disponível em: <<http://www.mi.gov.br/nova-politica-nacional-de-desenvolvimento-regional>>. Acesso em: 05/11/14.

PNE - Plano Nacional de Educação. Disponível em: <[http://pne.mec.gov.br/images/pdf/pne\\_alinhando\\_planos\\_educacao.pdf](http://pne.mec.gov.br/images/pdf/pne_alinhando_planos_educacao.pdf)>. Acesso em: 15/12/14.

PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Disponível em: <<http://www.pnud.org.br/>>. Acesso em: 03/10/15.

PNUMA – Programa da Nações Unidas para o Meio Ambiente. Disponível em: <<http://www.pnuma.org.br/interna.php?id=44>>. Acesso em: 25/04/2015.

NIASE - Núcleo de Investigação e Ação Social e Educativa - Universidade Federal de São Carlos - <<http://www.comunidadeaprendizagem.com/entidade/169753>>. Acesso em: 17/12/14.

SERASA – SERASA OBTEM A NBR16000; Disponível em: <[http://www.serasaexperian.com.br/serasaexperian/publicacoes/serasa\\_legal/2007/64/serasalegal\\_0143.htm](http://www.serasaexperian.com.br/serasaexperian/publicacoes/serasa_legal/2007/64/serasalegal_0143.htm)>. Acesso em: 18/06/2015.

SEBRAE - SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENA EMPRESAS – São Paulo. Notícias. O mercado. Disponível em: <<http://www.sebraesp.com.br/principal/not%C3%ADcias/materias/2008/agosto/6/ntc4.wsp>>. Acesso em: 28/08/2008.

VALOR ECONÔMICO – Acervo de notícias. Disponível em: <<http://www.valor.com.br>>. Acesso em 15/12/2015.

## APÊNDICE A: REGISTROS DE PESQUISAS - COLETA DE DADOS

Finalizando a primeira parte, foram retirados registros de empresas não certificadas, fechando um total de 43 registros finais, com pelo menos uma empresa certificada em cada registro de notícia, para adaptação de conteúdo. Estes registros do Quadro abaixo contém os dados dos textos jornalísticos: **Nome do Jornal, Palavra chave, Título, Ano da Publicação, Empresas relacionadas.**

**TABELA I - PESQUISA DAS MÍDIAS SEM REPETIÇÕES/SOMENTE EMPRESAS CERTIFICADAS (43 REGISTROS)**

FILTRO (Palavra Chave): (1)-Responsabilidade Social; (2)-Empresa Cidadã; (3)-Socialmente Responsável						
No	Mídia	Filtro	Título	Ano	Empresas Relacionadas	Autor
1	Folha de SP	1	Natura, Ypê, Ibama, Greenpeace e Omo lideram marketing verde	2014	NATURA	Isabel Malzoni
2	Folha de SP	1	Virada Sustentável começa 5ª com mais de 700 atrações gratuitas em SP	2014	NATURA	EQUIPE FOLHA SP
3	Folha de SP	1	Zara cria etiqueta eletrônica para monitorar produtos no Brasil	2014	ZARA	Claudia Rolli
4	Folha de SP	1	Conheça o capitalismo consciente	2014	Pão de Açúcar, a Riachuelo, a Natura	Lucas Abreu
5	Folha de SP	1	Empresas lançam movimento para ampliar direitos de gays	2014	DOW	EQUIPE FOLHA SP
6	Folha de SP	1	Vivo é a operadora de celular mais lembrada e Sky lidera em TV por assinatura	2014	OI	Cleide Fialho
7	Folha de SP	1	Conheça os 15 jurados dos três prêmio	2013	Petrobras	EQUIPE FOLHA SP
8	Folha de SP	1	Programa busca jovens embaixadores socioambientais	2013	BAYER	EQUIPE FOLHA SP
9	Folha de SP	1	Nestlé seleciona projetos nas áreas de Água, Desenvolvimento Rural e Nutrição	2013	NESTLE	EQUIPE FOLHA SP
10	Folha de SP	1	Investimento socioambiental ainda é baixo, revela estudo	2013	O Boticário	EQUIPE FOLHA SP
11	Folha de SP	1	Domésticas ganham sala de aula em SP	2013	BOMBRIL	Claudia Rolli
12	Folha de SP	1	Executivo de sustentabilidade é valorizado por empresas	2012	DELLOITE	EQUIPE FOLHA SP
13	Folha de SP	1	TAM apoiará projetos socioambientais de empreendedores da Rede Folha	2011	TAM	EQUIPE FOLHA SP
14	Folha de SP	1	Malwee encerra patrocínio com tetracampeão da Liga Futsal e "libera" Falcão para o Santos	2011	MALWEE	EQUIPE FOLHA SP
15	Folha de SP	1	Instituto Renault será lançado no Salão do Automóvel	2010	RENAULT	EQUIPE FOLHA SP
16	Folha de SP	2	Para mães, licença é positiva para carreira	2013	HSBC, BANCO BRASIL	Marianna Aragão
17	Folha de SP	2	7% das empresas dão 180 dias de licença às mães	2011	Procter & Gamble	M. VASCONCELLOS
18	Folha de SP	2	Adesão à licença-maternidade de seis meses cresce no país	2010	WHIRLPOOL	Bruna Borges
19	Folha de SP	3	Bovespa anuncia carteira do Índice de Sustentabilidade Empresarial	2011	Banco do Brasil, Eletropaulo, Natura	EQUIPE FOLHA SP

<b>20 Folha de SP</b>	3	Comunicação: Celular ganha status multifuncional	2009	TIM	GISELLA AKAMINE
<b>21 Estadão</b>	1	Responsabilidade Social	2015	Copagaz, Raízen, Suzano	Sonia Racy
<b>22 Estadão</b>	1	Responsabilidade Social	2013	Faber-Castell	O ESTADO DE S.PAULO
<b>23 Estadão</b>	1	Presença feminina e trabalho pesado	2012	Petrobrás	CLAUDIO MARQUES
<b>24 Estadão</b>	1	Responsabilidade Social	2012	OI	O ESTADO DE S.PAULO
<b>25 Estadão</b>	1	Parceria Petrobras-Sebrae inclui 11 mil pequenas e médias empresas na cadeia do petróleo e gás	2012	Petrobrás	Mateus Coutinho
<b>26 Estadão</b>	1	Direto da fonte	2011	Unimed, Grupo Votorantim	Sonia Racy
<b>27 Estadão</b>	1	Fiat é 'empresa do ano' em prêmio da Editora Três	2011	NATURA	F. C. ASSIS E A. WARTH
<b>28 Estadão</b>	1	Direto da fonte	2011	ITAÚ, ULTRAGÁZ	Sonia Racy
<b>29 Estadão</b>	1	Direto da fonte	2010	Santander	Sonia Racy
<b>30 Estadão</b>	1	Direto da fonte	2009	BRADESCO, AVON	Sonia Racy
<b>31 Estadão</b>	1	Voluntariado se moderniza e vira estratégia empresarial	2007	Bunge (Bunge Alimentos)	AGENCIA ESTADO
<b>32 Estadão</b>	1	Balanço social ainda pode crescer	2006	Philips	AGENCIA ESTADO
<b>33 Estadão</b>	2	Eldorado realiza 3º 'Prêmio 'Pintou Limpeza'	2015	Braskem	REDAÇÃO
<b>34 Estadão</b>	2	É possível aliar qualidade de vida e trabalho	2010	ALCOA	MARISA FOLGATO
<b>35 Estadão</b>	2	Para GM, América Latina deve se manter descolada da crise nos EUA	2008	GM	TAÍS FUOCO - REUTERS
<b>36 Estadão</b>	3	Direto da Fonte	2011	Cocacola	O ESTADO DE S.PAULO
<b>37 Estadão</b>	3	Cresce índice de ações sustentáveis da Bovespa	2009	Sadia-Perdigão (BRF)	ANDREA VIALLI
<b>38 Valor Econômico</b>	1	Lava-Jato não inibe jovens de escolher Petrobras e Odebrecht	2015	Odebrecht	Rafael Sigollo
<b>39 Valor Econômico</b>	1	Programas unem cadeia de negócios	2015	UNILEVER	Sergio Adeodato
<b>40 Valor Econômico</b>	1	Índice de sustentabilidade rende o dobro do Ibovespa	2014	Braskem	Sergio Tauhata
<b>41 Valor Econômico</b>	1	Nestlé adota medidas para garantir o bem-estar animal da cadeia	2014	NESTLE (PURINA)	Fernando Lopes
<b>42 Valor Econômico</b>	1	Coca-Cola reforça iniciativas de valor compartilhado	2014	COCA-COLA	AGENCIA VALOR
<b>43 Valor Econômico</b>	1	Treinamento e inovação para manter índices de qualidade	2013	CPFL	AGENCIA VALOR

## **APÊNDICE B: ROTEIRO DE COLETA DE DADOS**

Para realizar a segunda parte do roteiro, foram colocados os conteúdos das empresas certificadas em responsabilidade social com às características relacionadas aos registros de notícias, seguindo a numeração da tabela de registros (Apêndice A).

### **i. Notícia de registro nº01: Folha de SP**

- **EMPRESA:**

**CERTIFICAÇÕES:**

**LOCAL:**

**FOCO NAS AÇÕES RS/SUSTENTÁVEIS:**

**ATIVIDADES RELACIONADAS AO DESENVOLVIMENTO:**

**RELAÇÕES INTERNAS:**

**RELAÇÕES EXTERNAS:**

### **ii. Notícia de registro nº02: Estadão**

- **EMPRESA:**

**CERTIFICAÇÕES:**

**LOCAL:**

**FOCO NAS AÇÕES RS/SUSTENTÁVEIS:**

**ATIVIDADES RELACIONADAS AO DESENVOLVIMENTO:**

**RELAÇÕES INTERNAS:**

**RELAÇÕES EXTERNAS:**

### **iii. Notícia de registro nº03: Valor Econômico**

- **EMPRESA:**

**CERTIFICAÇÕES:**

**LOCAL:**

**FOCO NAS AÇÕES RS/SUSTENTÁVEIS:**

**ATIVIDADES RELACIONADAS AO DESENVOLVIMENTO:**

**RELAÇÕES INTERNAS:**

**RELAÇÕES EXTERNAS:**

### **iv. Notícia de registro nº03:**

....