

RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E AS POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS DE EMPRESAS SIGNATÁRIAS DO GLOBAL COMPACT

Andrey Barbosa Iglesias¹
Maria Balbina de Carvalho²

Administração



ISSN IMPRESSO 1980-1785
ISSN ELETRÔNICO 2316-3143

RESUMO

A globalização trouxe inúmeras transformações no mundo do trabalho, fazendo com que várias conquistas sociais retrocedessem nos últimos anos, ao evidenciar com mais amplitude, mecanismos ideológicos, políticos e econômicos utilizados pelo capitalismo. O artigo trará a visão dos autores para as consequências da Globalização e os conceitos de Responsabilidade Social Empresarial e sua atuação interna, alinhado às Relações de Trabalho e Ética nos Negócios, considerando também o *Global Compact*. Nesse sentido, o estudo vai analisar a *performance* de duas signatárias do *Global Compact*, dando ênfase aos princípios norteadores, ligados aos Recursos Humanos e às Relações de Trabalho, alinhados à Responsabilidade Social Interna. Recorreu a relatórios divulgados pelas respectivas empresas, cuja elaboração atende as exigências estipuladas pelo *Global Compact*. Para a compreensão, utilizou revisão de literatura, que orientou essa pesquisa de natureza bibliográfica. Ressalta-se a relevância da temática, pois se sabe da importância da Responsabilidade Social Empresarial para que a discussão se torne importante para a comunidade científica. O estudo conclui que as organizações, ao adotarem princípios e valores éticos em suas políticas de gestão focadas no desenvolvimento do ser humano como pessoa, profissional e cidadão, estão claramente exercendo Responsabilidade Social Empresarial.

PALAVRAS-CHAVE

Globalização. Responsabilidade Social. Ética Empresarial. *Global Compact*.

Through the globalization process, changes in the work place put in check many social achievements, giving bigger relevance to the new range of ideological, political and economic mechanisms used by the capitalism. This article discusses the Globalization, concepts of Corporative Social Responsibility and its internal performance, taking into consideration the Labor and Ethical Relations in business, and considering the Global Compact as well. The study will analyze the performance of two companies from the Global Compact, emphasizing the guiding principles, connected to Human Resources and Labor Relationship, regarding the Internal Social Responsibility. Published reports from the signing companies were used; whose preparation fulfills the Global Compact's requirements. A literature review was made, so that the bibliographical research could be feasible. Emphasis is given to the relevance of this topic, since the discussion on Corporative Social Responsibility should become important for the scientific community. The study concluded that whenever the organizations adopt principles and ethical values in their management policies, which have mainly focused the development of the human being as a person, a professional and a citizen, they are clearly exercising the Corporative Social Responsibility.

Keywords

Globalization. Social Responsibility. Business Ethics. Global Compact.

1 INTRODUÇÃO

Na perspectiva de fundamentar o universo teórico da problemática em tela – “Responsabilidade Social Empresarial (RSE) e as Políticas de Recursos Humanos de Organizações Signatárias do *GLOBAL COMPACT*” foram pontuados nessa pesquisa alguns conceitos como: Recursos Humanos, Relações no Trabalho, Responsabilidade Social Empresarial e Ética nos Negócios. A revisão de literatura apontou que o fenômeno, denominado Responsabilidade Social Empresarial vem sendo discutido, incessantemente, nas organizações contemporâneas e no meio acadêmico nos últimos anos, embora não seja um conceito novo, essencialmente, pode ser considerado como o comprometimento permanente as empresas na adoção de boas praticas de gestão, ações direcionadas ao publico interno e externo da organização, os *stakeholders*, onde é percebido todo um alinhamento da discussão sobre Responsabilidade Social e Ética Empresarial.

Há algumas décadas era impossível imaginar que as organizações passariam a ser avaliadas, mediante o seu comprometimento ético com seu publico. O que pode ser percebido é que vem sendo consolidada a crença de que as empresas devem assumir um papel mais amplo inserindo a visão social nos ambientes interno e externo, criando assim, uma imagem perante a sociedade para além de maximização de lucro e geração de riqueza para os acionistas, mas, sobretudo uma empresa socialmente responsável, que incorpora interesses em comum.

O estudo remete a um questionamento a ser respondido: As políticas de recursos humanos aproximam os conceitos de Responsabilidade Social e Empresarial na prática de negócios? Os direitos humanos e a ética estão interligados nas relações de trabalho?

Para que se tenha uma análise mais abrangente acerca da temática através das diversas abordagens teóricas, esta pesquisa teve como objetivos: Analisar a Responsabilidade

Social Empresarial na perspectiva da Ética compartilhada com os *stakeholders*, Examinar como vem sendo compreendidos os diversos conceitos de Responsabilidade Social Empresarial para aproximação do discurso teórico com as práticas desenvolvidas nas organizações. Estudar as mudanças na Responsabilidade Empresarial, norteadas pelos princípios do *Global Compact*, com relação aos direitos humanos. Verificar a visão da empregabilidade nas organizações, mediante o compromisso ético da Responsabilidade social Empresarial.

Portanto, pesquisar, problematizar e estudar a temática Responsabilidade Social Empresarial associada à ética se constitui ponto comum nos diversos conceitos expostos, bem como a necessidade de envolver todos os stakeholders, (internos e externos) para que, participem do processo nas organizações de forma ativa. Para alguns autores essa condição esotérica – atuação em toda a empresa está ligada ao caráter social da empresa. Também, se faz importante compreender a verdadeira importância das organizações na sociedade. A pesquisa, de natureza qualitativa, estuda a Responsabilidade Social Empresarial na perspectiva das Políticas de Recursos Humanos e da ética alinhadas aos princípios da *Global Compact*, no contexto atual de redefinição das práticas junto aos stakeholders. A metodologia utilizada foi à revisão de literatura, a fim de identificar o foco da pesquisa nos trabalhos analisados. Ficou claro no trabalho a necessidade de novos estudos a serem realizados no intuito de preencher lacunas, ainda presentes quanto ao tema de pesquisa.

O estudo destaca o impacto da globalização sobre as empresas e a necessidade destas repensarem suas políticas de atenção aos empregados, entre elas, a responsabilidade social, pontua as principais ações desenvolvidas como: investimentos no bem-estar dos empregados e seus dependentes, respeito aos direitos trabalhistas, preservação da privacidade pessoal, liberdade de expressão em defesa dos seus direitos, programas de remuneração e participação nos resultados, assistência médica, social, odontológica, alimentar e de transporte; investimentos na qualificação dos empregados, programas internos de treinamento e capacitação; programas de financiamento de cursos externos, regulares ou não, realizados por seus funcionários com vistas à sua maior qualificação profissional e/ou obtenção de escolaridade mínima. Outro ponto forte da pesquisa refere-se à ética na conduta das organizações, principalmente no que se refere às pessoas.

Assim estabeleceu-se uma conexão entre Responsabilidade Social e Ética nos negócios considerando para além dos princípios da *Global Compact*, onde esses princípios foram visitados e entendidos considerando os *stakeholders* das organizações. Outra questão encaminhada refere-se à análise conceitual e de significados da responsabilidade social, aproximando o discurso teórico com a realidade vivida pelas empresas. Alinhar a empregabilidade ao compromisso ético das empresas ante os empregados, também foi foco das categorias teóricas do estudo.

2 IMPACTO DA GLOBALIZAÇÃO PARA TRABALHADORES

O fenômeno chamado globalização que surgiu nos anos oitenta com interligação dos mercados, transformou com mais intensidade a nova forma de produção utilizada pelo mundo capitalista. Além, de novos mecanismos ideológicos políticos e econômicos para intensificar a produtividade no âmbito organizacional o fenômeno resultou em impactos para trabalhadores, trazendo para eles inúmeras consequências, dentre as quais o aumento da jornada de trabalho, terceirização, desemprego tecnológico, ausência de empregabilidade e uma nova forma de trabalho. Trouxe ainda desregulamentação da legislação, e a redução de encargos trabalhistas, para assim, gerar menos custos para a empresa e obter

142 | maior produtividade e lucratividade. Desta forma, a globalização quando se trata de alisá-la na perspectiva do trabalhador, é mais excludente do que social, é o capitalismo acelerado, num ritmo jamais visto, onde as empresas visam redução de custo por mão de obra com objetivo de maior lucratividade. Além de favorecer as classes dominantes, que detêm o capital, e exploram aqueles que servem da sua força de trabalho nesse processo. Assim, no decorrer desse texto, serão feitas algumas pontuações acerca de como a globalização mudou o cenário para o trabalhador brasileiro, para isso, será aprofundado algumas questões, aqui postas como categoria de análise.

A terceirização é um exemplo típico de prejuízo que a globalização trouxe para os trabalhadores e que caminha em uma única direção: o crescente processo de precarização das condições de trabalho, que tem provocado a desestruturação e a desintegração da força de trabalho. Por outro lado, ela é considerada com uma estratégia e controle das empresas de redução de custos ou um processo de gestão em que as empresas repassam algumas atividades para terceiros, para que através de seu capital ela invista na essência do negócio e não fique presa a questões secundárias, deixando de lado a centralização dos setores.

Para as organizações, a terceirização pode trazer a redução de custo e, por outro lado, levar a empresa a manter o foco naqueles trabalhadores que são estratégicos, a essa categoria, poderá também, investir em carreiras e planos de remuneração, esse não é o caso dos terceirizados. Para expor mais sobre a questão, Delgado (2002, p. 407), registra que: "A terceirização como fenômeno dissocia a relação econômica de trabalho da relação jus trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno o trabalhador insere-se no processo produtivo da empresa tomadora sem que aquele possa ser considerado como empregado desta, portanto, não se estendendo a ambos as normas trabalhistas".

Na visão de Queiroz (1992, p. 25), "a terceirização é uma técnica administrativa que possibilita a transferência de serviços complementares, para que as empresas visem no seu negócio, ou seja, no objetivo final." Para os autores o trabalhador é inserido no processo produtivo da empresa prestadora dos serviços, sem que haja vinculação empregatícia e assim a empresa não tem nenhuma obrigação trabalhista com esse terceirizado. Elas adotam esse sistema, por visarem à redução de custos de mão de obra, pela racionalização de ações, e a exploração contínua do trabalhador para alcançar seus objetivos, produtividade e lucratividade.

É fato notório que ao terceirizar as empresas deixam de se preocupar e ocupar com atividades que não estão ligadas com o foco e estratégia do negócio. Desta forma, repassam as atividades complementares para a empresa subcontratada, focando mais em sua atividade principal, essencial para o negócio e assim ganhando mais tempo e recursos para aperfeiçoar suas atividades. Embora a terceirização prejudique o trabalhador com relação à falta de acesso do trabalhador aos programas sociais da empresa, considerando que toda organização é vista como um sistema, o trabalho mesmo que mecânico faz parte do ciclo de necessidades da empresa, embora não seja estratégico a depender da natureza do negócio. Essas atividades podem estar incluídas em uma etapa na área produtiva ou apenas em atividades de apoio como serviços de limpeza, manutenção, telefonia e outros. Sabe-se, que os níveis salariais e os benefícios sociais nas subcontratadas são bem inferiores aos da empresa contratante, o que caracteriza a exploração, a negação dos direitos humanos em favor do mercado e a questão da ética nos negócios.

Na visão de Martins (1994, p. 19), "a terceirização tem duas consequências fundamentais: provoca a diminuição do número de empregos sem, entretanto, afetar a produtividade

e faz com que uma parcela dos trabalhadores tenha seu salário achatado". Assim pode ser percebido a dificuldade que as empresas apresentam para implementar a ética nos negócios em tempos de globalização, onde na busca incessante por resultados, principalmente as empresas na maioria de grande porte, vêm incorporando cada vez mais a terceirização no seu planejamento estratégico e provocando como disse Martins (1994, p.19) "a diminuição do número de empregados sem, entretanto afetar a produtividade". Essa diminuição de empregados acaba acarretando ao empregado um ritmo maior de trabalho, por falta de outros trabalhadores que foram demitidos ou que as empresas terceirizaram, sem que haja prejuízos na área produtiva da empresa.

Frente a essa realidade o trabalhador vem perdendo sua segurança econômica, seu próprio referencial dentro da empresa e gerando problemas para a sua sustentabilidade. Deste modo, necessário se faz para as empresas essa nova modalidade de trabalho que gera benefícios para elas, tomadoras de serviços, que faz a transferência não só de responsabilidade, mas de obrigações trabalhistas frente às subcontratadas e estas repassam para seus empregados toda a carga de trabalho. Essa mudança provocada pela terceirização acaba por reduzir a demanda da força de trabalho e forçar uma reestruturação do mercado de trabalho. Diz Rifkin (1995, p. 212) sobre a terceirização diz "que as empresas ignoram os sindicatos, e que se tornou característica permanente de algumas empresas à redução de encargos trabalhistas, com a contratação de fornecedores externos de bens e serviços".

É cabível a discussão sobre a terceirização no contexto desse estudo, visto que, a mesma empresa que desenvolve programas de responsabilidade social externa, nos seus processos de trabalho adota a terceirização. Desemprego tecnológico – Outra categoria importante nessa discussão refere-se ao desemprego tecnológico também articulado a globalização. Com a introdução de tecnologias nas empresas seja a robótica ou a informática, o resultado para as organizações em geral foi muito positivo, visto ter aumentando em grande escala o nível de produção, bem como a qualidade e agilidade nos processos, porém, quando analisado na perspectiva do trabalhador a questão é totalmente outra, passou a ser uma tendência no mercado global de desemprego em massa, assustando toda a classe de trabalhadores.

Segundo Carmo (1998), a essa tendência, deu-se o nome de "desemprego estrutural". Percebe-se uma tendência irreversível, isto porque as indústrias em geral ao adotarem as novas tecnologias, não mais necessitam de tantos trabalhadores nas linhas de produção, resultando então em milhares de trabalhadores fora do mercado de trabalho. As novas tecnologias podem trazer profundas implicações para o trabalhador que exerce funções repetitivas, pois podem estar com seus empregos ameaçados, já que as novas máquinas estão desempenhando com maior eficiência todos esses papéis desempenhados por eles durante décadas. Por isso, as empresas estão acelerando o processo de transição de seres humanos por meios mecanizados e parecem determinadas a investir o que for necessário para aumentar sua produção e diminuir seus custos, é uma questão própria da essência do capitalismo do modelo de produção que as organizações estão inseridas onde no ponto de vista de muitas empresas o que realmente deve prevalecer é busca incessante por lucros, na mais, além disso, uma visão individualista sem nenhuma visão social comprometida.

Para Aguiar (1983, p. 109) As organizações são orientadas em primeira linha para obtenção do máximo lucro, e as novas tecnologias em geral destrói o emprego antes de cria-lo. Essa substituição de mão de obra humana por máquinas é fruto da reestruturação produtiva – fenômeno ligado à globalização, onde as empresas para obterem maior competitividade a nível global se reestruturam, seja pela inovação organizacional ou tecnoló-

144 | gica. Um mundo apenas de máquinas inteligentes, uma sociedade sem trabalhadores, sem emprego certamente irá gerar mais desemprego em massa e como consequência doenças psicológicas. Já em Rifkin (1995, p. 215) “o profundo impacto psicológico das mudanças radicais de trabalho está sendo visto com preocupação por estudiosos”.

Segundo Bertolino (1997, p. 20), a tensão emocional é constante e as doenças profissionais crescem assustadoramente. São novas formas de exploração assalariada. Essas mudanças feitas pelas empresas têm acarretado prejuízos aos trabalhadores não só de natureza financeira, mas na sua própria saúde, para muitos o emprego vai além do salário é uma forma de automercimento, de ser produtivo para a sociedade. Já Andrade Filho (1999), afirma que o trabalho é algo fundamental para a existência do homem, pelo trabalho ele projete seu futuro e potencializa sua humanização, uma forma de sociabilidade. Estar desempregado é sentir improdutivo ou incapacitado de realizar sua atividade, em muitos casos a pessoa chega à morte psicológica e muitas vezes seguida da morte efetiva, o suicídio, pois não há motivação nenhuma e nem perspectiva de emprego para o desempregado nem tampouco para sua família. O desemprego é outro forte fator de risco para agravos da saúde física e mental, principalmente em países como o Brasil, onde o bem estar social está muito abaixo das reais necessidades de sobrevivência.

Outra consequência da globalização para os trabalhadores refere-se à Jornada de trabalho. As transformações sociais e as mudanças decorrentes da globalização prejudicaram a classe trabalhadora já que houve um aumento na jornada de trabalho. Algumas mudanças no mundo do trabalho como: a sobrecarga de atividades no ambiente de trabalho, horários rígidos, jornadas extensas e sem previsão de termino, cada vez mais afeta a vida do trabalhador tanto no lado profissional como pessoal. O estresse no trabalho aparece quando as exigências do ambiente de trabalho ultrapassam a capacidade do trabalhador de fazer frente a essas exigências ou de às controlar. Assim, o empregado acaba tendo baixa autonomia no desempenho das atividades profissionais, além de relacionamento pessoal, colegas e clientes. O efeito dessa sobrecarga é nocivo, por meio de reações físicas e emocionais como ocorrem nos momentos em que as atividades e as exigências ultrapassam as capacidades do trabalhador (INOCENTE, 2007).

Na perspectiva da discussão, a ausência de programas voltados para a empregabilidade, também é uma realidade. Com toda essa mudança, ocorrida pela crise do capital, reestruturação produtiva, novas tecnologias, mercado exigente e competitivo, a demanda por pessoas que apresentem o perfil para o cenário mercadológico atual, é fato. Nesse sentido, surge aquilo que se chama empregabilidade, condição essa que não pode ser atribuída apenas a pessoas, mas, promovida também pelas empresas como parte da política de recursos humanos nas organizações que desenvolvem a responsabilidade social empresarial, através da educação corporativa, permitindo assim formar novas competências para o mercado. Cardoso (2002), diz que “a empregabilidade é a capacidade que um indivíduo desenvolve de acumular e manter atualizadas suas competências e sua rede de relacionamento e conhecimento, de forma a ter sempre em suas mãos o arbítrio sobre seu projeto de carreira” Ocorre que, essa é também uma obrigação da empresa, visto que, com a empregabilidade em ambas as partes são beneficiadas, por isso, é complicado falar em responsabilidade social sem trazer para a discussão a questão da educação corporativa no sentido de oportunizar a esses trabalhadores a apresentarem respostas compatíveis com o planejamento da organização.

A maioria dos trabalhadores sente-se totalmente despreparado para lidar com a transição que está ocorrendo no cenário global. Homens e Mulheres, trabalhadores qualifica-

dos se veem em condição de incerteza, no que se refere seu futuro no atual mercado de trabalho, frente a toda mudança natural dos ciclos produtivos. Por isso, a Responsabilidade Social Empresarial se apresenta como estratégia de contemplar trabalhadores, empresa e sociedade, visão essa permeada pela ética e boa relação de trabalhos considerando os direitos humanos e sociais dos trabalhadores.

Pensar que a globalização atingiu e continuar a atingir milhões de pessoas no mundo, quanto às questões sociais, e, sobretudo, aquelas que referem o trabalho do trabalhador, devem-se de fato a origem e lógica do modo de produção capitalista, porém, é fato que é possível uma intervenção por parte das próprias organizações nesse processo. Como pontua (IANNI, 1994, p. 12- 13) As empresas, como fábrica global, podem ser metáfora e realidade, altamente determinadas pelas exigências da reprodução ampliada do capital.

As organizações muitas vezes determinam seus objetivos apenas no que lhe é favorável, não importando nada mais as demais questões, seus demais públicos, concentrando apenas na maior centralização do capital de reprodução ampliada em escala global.

3 RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

As crescentes mudanças na complexibilidade dos negócios e no mundo do trabalho, decorrentes em grande parte da Globalização e do processo tecnológico e da informação, impõem uma nova maneira de gerir os negócios, não mais nos moldes de décadas passadas. Surge uma nova proposta para as organizações, um fenômeno no mundo empresarial chamado Responsabilidade Social Empresarial (RSE). Seu conceito está relacionado com a ética e a transparência na gestão dos negócios e deve refletir-se na relação com a sociedade, o meio ambiente e o próprio negócio, porém este conceito tem sido muito confundido com o da filantropia. Para o entendimento do conceito, Melo Neto e Froes (2001, p. 26) afirmam que "filantropia é uma vocação para a benevolência, um ato de caridade para com o próximo." Já Borger (2001, p. 29), diz que "a filantropia tem uma conotação assistencialista e paternalista". Em consonância com os autores entendemos a filantropia como uma ação de caridade dirigida à comunidade, são doações financeiras ou materiais a instituições, fundações, associações comunitárias, não vinculadas à estratégia empresarial. Entretanto essa visão errônea, muito provavelmente pode ser atribuída ao fato da filantropia em alguns momentos apresentar uma conotação humanizada, mas, não tem o propósito da promoção social do indivíduo. A Responsabilidade Social é uma forma estratégica que as organizações fazem uso para valorizar pessoas, comunidade e atender aos interesses das organizações no cenário atual, por isso, envolve muito mais do que doações financeiras ou materiais que muitas empresas têm realizado, muitas vezes de forma esporádica que não busca a continuidade, acredita-se que é tudo muito processual, e Responsabilidade Social deve fazer parte do planejamento estratégico da empresa visto que, também tem um custo e é preciso o entendimento dessa cultura por todos os *stakeholders*.

Para Silva (2001), a responsabilidade social empresarial é o comprometimento permanente dos empresários em adotar um comportamento ético, que visa contribuir para o desenvolvimento econômico, melhorando simultaneamente a qualidade de vida dos empregados, de sua família, da comunidade e da sociedade como um todo. Na verdade, não há como fazer Responsabilidade Social ignorando os princípios da ética nos negócios, lembrando, no entanto, que esses princípios não só devem orientar os programas de responsabilidade social, mas, a missão, visão cultura organizacional, nesse caso, o planejamento estratégico da empresa deve seguir esse direcionamento ético-político.

Trata-se da ética como diretriz do relacionamento da empresa com os diversos públicos, da relação socialmente responsável da empresa em todas as suas ações, políticas e práticas de gestão de forma contínua perante a sociedade onde está inserida, adotando medidas que visa o bem estar comum da sociedade em geral.

A Responsabilidade Social Empresarial tornou-se um fator relevante para a competitividade nos negócios e vem se mostrando um fator decisivo para o crescimento e desenvolvimento das organizações. Na visão de Zadek (2003, p.11.), alinhar responsabilidade social empresarial pode trazer um diferencial competitivo aos negócios, fortalecendo sua marca perante consumidores. Por outro lado, Oliveira (2002, p. 7), pontua que o processo de gestão socialmente responsável vem se transformando numa poderosa vantagem competitiva das organizações frente a seus concorrentes. Bom frisar que é um processo que todos ganham empresa, colaboradores e comunidade. Em se tratando da vantagem em relação à concorrência, é cada vez mais importante para as organizações, gerando resultados mensuráveis, dentre eles: Pelo fortalecimento e pela fidelidade dos clientes à marca e ao produto, pela valorização da empresa aos acionistas e investidores, a possibilidade de isenções fiscais em âmbito municipal, estadual ou federal, além de maior produtividade por parte dos empregados que também se beneficiam das ações e políticas sociais, e longevidade. Para isso, não basta apenas oferecer produtos de qualidade, já que os consumidores estão cada vez mais exigentes.

No campo relacional Guedes (2000, p. 57), afirma que "uma empresa que age com responsabilidade social consegue aumentar suas relações com os stakeholders". Portanto, é necessário que as organizações incorporem em seu planejamento estratégico ações de responsabilidade social empresarial, que estejam alinhados não só aos seus valores, missão e sua visão, mas que essas ações possam trazer um retorno para todos os envolvidos no processo. Segundo Maximiano (2004, p.385) "O processo de planejamento estratégico compreende a tomada de decisões, que afetam a empresa por longo prazo." Neste contexto, incorporar a RSE no planejamento estratégico a empresa estará tomando uma decisão para seu futuro, no que se refere às condições favoráveis que o ambiente pode produzir em longo prazo.

Nessa ótica, a RSE pode ser uma grande geradora de oportunidades, visto todas as suas vantagens geradas em relação à concorrência. Assim, estará contribuindo para excelentes resultados financeiros, proporcionando resultados superiores aos investimentos de mesma natureza para os seus acionistas, além de resultados sociais.

4 RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E ÉTICA EMPRESARIAL

Ao se falar em responsabilidade social empresarial torna-se inevitável entender a ética empresarial nesse contexto, pois esta é à base da RSE e se expressa por meio de princípios e valores adotados pela organização na direção dos negócios. Em comum, essas vertentes são inseparáveis de qualquer noção de Responsabilidade Social Empresarial. Afinal, o próprio fato de as organizações serem Responsáveis necessita de uma elaboração e comprometimento ético. Na visão de Moreira (1999, p. 28) a ética empresarial é "o comportamento da empresa quando ela age de conformidade com os princípios morais e as regras aceitas pela coletividade." Para Soares (2005, p. 16) a ética empresarial pode ser entendida como "os programas e a conduta de uma empresa em relação a seus empregados, clientes, comunidade e investidores". Os autores trazem a discussão de que a ética empresarial pode ser vista como parte de uma resposta as situações com as quais somos atualmente confrontados, seja questões diretas ou indiretas, política, social ou econômica. Trata-se especifica-

mente da relação das empresas com todos os demais segmentos que estão no seu campo de ação: colaboradores, clientes, público, concorrentes, comunidade etc. Transversalmente dessa conformidade, desses princípios e regras éticas como pontua o autor.

É imprescindível que as organizações se comprometam com a ética empresarial, por meio de programas e condutas, que significam não ao individualismo, egocentrismo, corporativismo e autoritarismo, mas, possibilitando um trabalho mais eficaz mediado pelo respeito e pelos valores, pois se sabe que, a ética é norteadada pelos princípios que se fundamentam no respeito ao ser humano, no que permite a construção de um outro olhar, e assim melhores resultados.

Assim, a ética empresarial fortalece a imagem da empresa, perante investidores, clientes e empregados, ao permitir melhorias constantes para os diversos públicos ligados à organização. Sem um programa de integração da responsabilidade social, a empresa dificilmente alcança uma uniformidade ética. Qualquer visão de negócios deve ser feita de forma ética, obedecendo aos valores morais, desse ponto de vista, caracterizado por: Preocupação com atitudes éticas e morais corretas que afetam os *stakeholders*; promoção dos valores que respeitem os direitos humanos e de cidadania de cada pessoa; respeito ao meio ambiente e maior envolvimento na comunidade, em parcerias com o governo ou isoladamente.

A ausência desses valores e princípios éticos dentro de uma organização pode acarretar em um dos piores males que a mesma poderá vir a sofrer, uma vez que as empresas não podem somente valorizar os resultados financeiros e deixar de lado o desempenho social e ético, porque os colaboradores, clientes, fornecedores e o Estado estão cada vez mais cientes da importância da ética no meio empresarial. Percebe-se que as empresas que realmente se preocupam com essas questões conseguem uma alavancagem nos seus negócios como nunca visto, pois não só conseguem retornos financeiros à empresa, mas também a todos os que nela estão inseridos, os seus *stakeholders*. Assim, em um contexto global aonde o papel social de cada organização vem sendo repensado, principalmente por causa das grandes mudanças ocorridas na sociedade, visto o fato da Globalização ter trazido tantos prejuízos na esfera do ambiente, trabalho, enfim da sociedade como um todo. Devido a isso é crescente a atenção da comunidade para com a Ética e a Responsabilidade Social Empresarial praticada pelas organizações de todo o mundo.

5 RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL INTERNA

A Responsabilidade Social Empresarial primeiro começa em casa, uma vez que empresas eticamente íntegras e responsáveis são bastante focadas nas suas práticas de Recursos Humanos. Assim, a RSE é uma prática de gestão que tem como objetivo trabalhar com o público interno da organização, desenvolvendo um modelo de gestão participativa com o reconhecimento íntegro dos empregados, ela é diretamente ligada às relações de trabalho por meio de práticas com os colaboradores.

Segundo Neto e Froes (1999, 2001) "essas práticas ocorrem através do cumprimento da legislação de segurança do trabalho, promoção do bem-estar de empregados, programas de remuneração e participação nos resultados, assistência médica, social, investimento na qualificação do profissional, entre outros". Naturalmente que os benefícios dependerão da cultura organizacional querer ou não inseri-los nos programas de responsabilidade social. Esses programas são ações de capacitação, treinamento e desenvolvimento de pessoal, melhorias de qualidade de vida e bem estar dos funcionários. Tudo através de condutas e princípios éticos.

Assim fica compreendido como sendo a responsabilidade social empresarial interna, aquela em que a empresa por meio de ações internas beneficia seus empregados. Essas ações tornam as organizações mais humanizadas, visto sua participação na qualidade de vida do trabalhador. Sua participação além de melhorar a vida do empregado, consegue sem dúvida melhorar a produtividade da empresa, pois empregados satisfeitos e motivados são significativamente mais criativos e produtivos, quando lhes dado uma oportunidade de crescimento e desenvolvimento profissional.

Para Marcondes (1999), a satisfação e a motivação de um empregado no trabalho deve ser um dos principais objetivos de uma empresa, pois empregados motivados tornam-se parceiros da organização. Essa parceria para com a empresa é muito importante para o desenvolvimento e crescimento organizacional, pois acarreta uma melhoria substancial na qualidade do produto ou serviço, na criação e inovação de sistema de trabalho e no clima organizacional. Além, da diminuição da rotatividade, dos conflitos internos gerados pela desmotivação e insatisfação do empregado e a diminuição dos custos com absenteísmo, entre outros. Para Vergara e Branco (2001), profissionais estarão cada vez mais se sentindo atraídos por empresas que realmente estejam comprometidas com as pessoas, que sejam humanas, além das causas sociais e ecológicas. Percebe-se então, que uma empresa que pratica a responsabilidade social empresarial no âmbito interno, acaba tendo vantagens em relação às concorrentes. Isso se dá devido aos objetivos que tanto os indivíduos como as organizações possuem e pretendem alcançar. Assim, profissionais acabam sendo atraídos a trabalhar em empresas que possuem um comprometimento em seu planejamento estratégico com eles. Naturalmente que para fazer Responsabilidade Social os Recursos Humanos serão a gerência a desenhar a necessidade dessas políticas nas empresas.

A Gestão de Recursos Humanos nos últimos anos tem tido vários papéis dentro das organizações, mas, é importante discutir essa gestão na perspectiva estratégica na qual cria políticas de gestão que tenham como foco o desenvolvimento do ser humano, seja como pessoa, profissional ou cidadão, no sentido de agregar valor à empresa e ao mesmo tempo beneficiar o seu público interno, assumindo desta forma um papel estratégico, por meio de uma visão sistêmica que considera não somente o corpo funcional, mas todas as relações que se estabelece dentro das organizações. Segundo Chiavenato (2008), a gestão de pessoas permite a colaboração eficaz de cada pessoa, pois quando uma organização está voltada para as pessoas, a sua filosofia global e sua cultura passam a refletir em cada um. Compreende que organizações ao implantarem Recursos Humanos estratégicos, estão fazendo com que as pessoas tornem-se parceiras do negócio, pois estará garantindo o sucesso e o aumento da capacidade da empresa em atingir os objetivos, sendo que cada parceiro está disposto a investir seus recursos na empresa na medida em que também ele obtiver retornos adequados. A essa valorização, chamamos de ética nos negócios.

Segundo Gil (2000), as posturas adotadas pelas organizações em relação a seus empregados podem afetar ou contribuir com as mesmas, vai depender do quanto de investimento é feito nas pessoas e como as relações se estabelecem. A gestão estratégica de pessoas é caracterizada pela participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento do bem mais precioso da organização, as pessoas. Elas não fazem parte somente da vida produtiva das organizações, mas constituem a essência de qualquer negócio, pois por meio das pessoas que acontecem os processos, inovações, transformações que fazem com que elas possam posicionar-se de maneira competitiva, diferenciada no cenário competitivo. A postura adotada pelas organizações sem dúvida poderá contribuir com o sucesso das mesmas, ou não, se houver uma atuação responsável, no sentido de agregar valor de desenvolver políticas que contribuam para formação de competências e habilidades formadoras de novas atitudes, esse é um programa social que passa pela humanização, ética

e atendimento de todos os campos de interesses, empresa e empregado. Combinar as necessidades, desejos e expectativas de cada pessoa com as expectativas organizacionais, devem ser um dos importantes objetivos de uma organização.

Em Dutra (2008), A combinação desses três fatores está ligada com a satisfação dos empregados perante a empresa, e manter essa relação se faz muito importante, visto que empregados satisfeitos contribuem para a sustentabilidade da empresa. Para Campos (1992), uma organização só conseguirá sobreviver e ter sucesso se realmente contribuir para as expectativas e necessidades das pessoas. Por esse viés, a Gestão de Recursos Humanos, deve atuar, por meio do reconhecimento, de políticas de qualidade de vida, entre outras, para agregar valor ao trabalho de cada empregado e assim garantir a confiança dele perante a organização. A atuação dos Recursos Humanos deve ser uma busca constante por parte das organizações, desta forma, será possível manter-se no mercado competitivo. Um bom relacionamento do RH garante confiança, respeito, reconhecimento e produtividade por parte do funcionário. Um dos principais desafios da gestão de pessoas é a motivação, neste caso, se torna um forte aliado para o desenvolvimento da organização e os programas de responsabilidade social passam a ser a ferramenta estratégica para tal feito. A prática interna da responsabilidade social só poderá ser implementada se os Recursos Humanos estiverem à frente, pois somente o comprometimento da organização, inserindo no seu planejamento ações dessa natureza é que é possível para os Recursos Humanos desenvolver essas políticas. As empresas devem ter uma política de benefícios que atendam às necessidades específicas dos seus funcionários, além de oferecer um salário compatível no mercado e promover capacitação contínua. Plano de saúde familiar, auxílio educação para os filhos, financiamento para casa própria e creche no local de trabalho são citados pelos Indicadores como benefícios que podem ser concedidos aos funcionários.

6 O GLOBAL COMPACT

Em meio a um cenário de preocupação sobre os efeitos nefastos da globalização no mundo do trabalho, ambiente, na sociedade como um todo, o ainda Secretário-Geral das Nações Unidas Kofi Annan propôs o Pacto Global no ano 2000, por meio de uma proposta inovadora à comunidade empresarial internacional, que seria o apoio aos valores nas áreas de direitos humanos, direitos do trabalho, proteção ambiental e combate à corrupção. Proposta que surgiu com a finalidade de obter um desenvolvimento sustentável, inclusivo e igualitário, onde as signatárias tenham um maior comprometimento perante a sociedade, e não apenas o interesse financeiro prevaleça como objetivo principal.

O Pacto Global é uma iniciativa voluntária de cidadania empresarial que conta com a participação das Nações Unidas, empresas, sindicatos, organizações não governamentais e demais parceiros. As organizações signatárias representam diferentes ramos da economia em diversas regiões, buscando gerenciar seu crescimento de maneira responsável, que venha contemplar interesses em comum, de todos os *stakeholders*, através de práticas de Responsabilidade Social Empresarial. Segundo o (MANUAL..., [s.d.], p. 4), o Pacto Global defende dez princípios de gestão corporativa, destes, seis estão ligados ao nosso objeto de pesquisa: Princípios de Direitos Humanos: 1. Respeitar e proteger os direitos humanos; 2. Impedir violações de direitos humanos; Princípios de Direitos do Trabalho: 3. Apoiar a liberdade de associação no trabalho; 4. Abolir o trabalho forçado; 5. Abolir o trabalho infantil; 6. Eliminar a discriminação no ambiente de trabalho.

Esses princípios norteados pelo *Global Compact* devem ser estabelecidos por todas as signatárias através de suas boas práticas de gestão. Assim, as organizações devem garantir a todos enquanto pessoas, o respeito, o direito, a dignidade e integridade física protegida

150 | e assegurada e desenvolvendo meios que venham assegurar boas condições de trabalho. Outro ponto importante é a inclusão de todos os colaboradores no processo decisório das empresas e de interesses em comum. Além, de não recorrer em qualquer momento ao trabalho infantil e qualquer prática de trabalho forçado.

Desta forma, são desenvolvidas políticas que salientam o compromisso de cada organização e firmam um ambiente de trabalho propício as atividades, onde se torne um modelo exemplo de práticas no aspecto da Responsabilidade Social Empresarial. De acordo com Manual do Pacto Global, para que uma organização venha participar do *Global Compact*, é necessário que manifeste um interesse com o *Global Compact* e seus princípios, impulsionando mudanças na organização fazendo com que seus princípios façam parte de sua cultura, estratégia organizacional no seu dia a dia, defender publicamente e principalmente, publicar todos os anos relatórios aos *stakeholders* das ações feitas e dos resultados obtidos para conhecimento geral. Assim, ao mesmo tempo em que engaja e alinha as práticas empresariais com os valores e objetivos aplicáveis universalmente, também incentiva a transparência de seus signatários e a apresentação anual de relatórios de atividades COP (*Communication on Progress*) (MANUAL..., [s.d.]).

A iniciativa *Global Compact* veio reforçar a necessidade de uma Responsabilidade Social Empresarial por parte das organizações, que passaram a ser cobradas por suas ações. Mostra a ligação entre os princípios e o compromisso do setor de Recursos Humanos dentro da empresa. Hoje, a Responsabilidade Social Empresarial faz parte das estratégias das organizações signatárias no sentido de que só uma gestão socialmente responsável, preocupada com os interesses do seu público interno e externo no longo prazo, poderá contribuir para a viabilidade e sucesso de suas atividades. No Brasil, as primeiras signatárias começaram a figurar em um evento realizado no ano 2000 quando o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social conduziu um processo de engajamento das empresas brasileiras ao projeto proposto por Kofi Annan.

7 RESPONSABILIDADE SOCIAL INTERNA: EMPRESAS SIGNATÁRIAS

Para tanto, foram selecionadas algumas empresas signatárias para estudo de suas práticas de gestão, bem como sua aplicabilidade, dando ênfase às questões ligadas ao trabalho, o público interno da organização. De que forma essas organizações vem tratando seu público interno, e se realmente vem aplicando e trabalhando a Responsabilidade Social Empresarial segundo a literatura.

7.1 O Boticário

O Boticário é um exemplo de empresa que tem essa preocupação e concede benefícios visando a atender as demandas do seu público interno. A empresa firmou acordo em 2002 com o *Global Compact* e desde então passou oficialmente a nortear em sua gestão corporativa todas as questões ligadas à ética nos negócios, promoção de valores nas áreas de direitos humanos, trabalho e meio ambiente e também do Compromisso de Conduta Empresarial para Erradicação do Trabalho Infantil.

Em toda cadeia produtiva em que o Boticário se relaciona, as políticas de RSE permeiam o relacionamento de todos os *stakeholders*. Quando se trata de práticas internas realizadas pelo Boticário a empresa oferece a seus colaboradores oportunidades de desenvolvimento contínuo preparando-os para os desafios do mercado e para a evolução e expansão do negócio. A empresa acredita na relação entre a vida pessoal e profissional de

seus colaboradores e por isso, investe em programas voltados ao bem estar dos colaboradores. Comunicação Interna essencial para a empresa, por isso ela compartilha de forma clara e objetiva as todos os colaboradores notícias importantes, eventos, por meio de vários canais de comunicação, dentre eles: revista interna, intranet, murais corporativos e outros.

Uma empresa que oferece Desenvolvimento e Oportunidades aos seus funcionários, aperfeiçoando, desenvolvendo, incentivando, por meio de projetos e benefícios, seguindo uma proposta de estimular a criatividade de cada um, já que objetivos corporativos e individuais devem está alinhados. A empresa sempre pensando na vida de cada colaborador, disponibiliza inúmeros Benefícios, a exemplo de: Reembolso a educação infantil e babá, disponibilizado às mulheres, plano médio e odontológico, previdência privada, auxílio medicamentos, diversos seguros, entre outros. Qualidade de vida é a maneira como o Boticário integra todos os seus colaboradores na melhoria continua na qualidade de vida no trabalho, como também em dimensões emocional, social e física. Envolvendo todos os aspectos em que o ser humano está inserido, que envolve sua realidade social e familiar em um conjunto com a do trabalho.

Várias políticas como campanhas de vacinação, programa de promoção à saúde, estresse, diabete, hipertensão, entre outras, são práticas constantes da empresa em manter o seu colaborador sempre bem. Remuneração ferramenta de reconhecimento de todos os colaboradores no desenvolvimento do negócio, o Boticário conta com remunerações superiores com a praticada no mercado, seus menores salários estão sempre bem acima. Fora isso, o Programa de Participação nos Resultados (PPR) é extensivo a todos os colaboradores. (RELATÓRIO, 2010).

A partir dessas informações percebe-se o posicionamento da área de Recursos Humanos frente ao seu publico interno, quanto às questões externas existem nos relatórios da empresa vários programas de relação com os demais públicos também, mostrando assim o comprometimento sério realizado pela empresa.

7.2 Bradesco

O Bradesco é um exemplo clássico de uma organização signatária do *Global Compact*, desde o ano 2005 a instituição criou um Comitê Executivo de Responsabilidade Socioambiental para sistematizar práticas já existentes, organizá-las novos conceitos e inserir a noção de sustentabilidade empresarial em seus negócios.

A partir dessa iniciativa, em 2007, o Banco Bradesco tornou-se a primeira Organização financeira das Américas a receber a SA8000, certificação internacional de responsabilidade social orientada a pessoas e com foco na qualidade das relações e do ambiente de trabalho, observando requisitos como direitos humanos e direitos fundamentais do trabalho. Na prática, isso significa manter uma relação amigável entre os diversos públicos com os quais se relacionam, buscando novos parâmetros de eficiência e produtividade e, igualmente importante, do fortalecimento dos princípios as normas legais e à ética e de disseminação da responsabilidade social empresarial.

A conquista dessa certificação internacional atesta que o Banco Bradesco adota boas práticas de responsabilidade social empresarial alinhado ao respeito aos direitos humanos e aos direitos fundamentais do trabalho, além de propiciar um ambiente de trabalho seguro e agradável, que se reflete na qualidade das ações e das relações da Empresa com todo seu público: funcionários, fornecedores, clientes e comunidade em geral.

Em 2009, o Banco criou o comitê de Recursos Humanos com o objetivo de acompanhar o cumprimento das estratégias para o gerenciamento dos recursos humanos da Organização. Além disso, buscará o alinhamento do plano estratégico com a Política de Gerenciamento de Recursos Humanos (RELATÓRIO, 2009). Os resultados alcançados pela instituição refletem o trabalho sério desenvolvido com seu público interno, na maneira como as diretrizes são colocadas em prática no sentido de garantir as melhores oportunidades e desenvolvimento profissional, além de ascensão profissional. Além disso, o Bradesco adota políticas que privilegia e incentiva a carreira de cada colaborador, por meio da valorização do capital humano, oferecendo salários sempre adequados e inúmeros benefícios a seus mais de 90 mil funcionários.

Prova de que o Bradesco está comprometido com seus funcionários em geral é que em 2011, novamente o Bradesco foi considerado uma das melhores empresas para se trabalhar pelo Guia Você S/A - Exame e pela revista Época (Instituto Great Place to Work). Também classificou a empresa com uma das 100 Melhores em Indicador de Desenvolvimento Humano Organizacional e gestão de pessoas. (RELATÓRIO, 2011).

CONCLUSÃO

A partir deste trabalho de revisão de literatura ficaram claros os aspectos negativos gerados pela globalização frente ao mundo do trabalho, uma vez que as empresas visam redução de custo por mão de obra com objetivo de maior lucratividade, bem como o conceito de responsabilidade social empresarial, onde foi percebido todo um alinhamento na discussão com os Recursos Humanos, Direito no Trabalho e Ética Empresarial. Um fenômeno que nos últimos anos tem ganhado grande espaço nas organizações contemporâneas, por meio de suas práticas de gestão interdisciplinar e multidimensional, direcionadas ao público interno e externo, os stakeholders.

Foram escolhidas duas organizações signatárias do *Global Compact* no intuito de verificar se realmente os princípios do *Global Compact* alinhado a Responsabilidade Social Empresarial vem sendo colocado em prática, os resultados dessa pesquisa, que utilizou apenas dados secundários disponibilizados pelas duas empresas em relatórios anuais divulgados, mostrou que suas práticas internas estão totalmente direcionadas ao público interno e assim marcada pela correlação com a proposta válida da Responsabilidade Social Empresarial. Desta forma, mostra uma aproximação dos Recursos Humanos e da Ética aos conceitos de RSE na prática dos negócios, no qual as organizações ao adotarem princípios e valores éticos em suas políticas de gestão que tenham como o foco o desenvolvimento do ser humano como pessoa, profissional e cidadão estão claramente exercendo sua Responsabilidade Social Empresarial Interna, visto que a ação dessa natureza, inserida no planejamento estratégico dessas organizações, só poderá acontecer se realmente os Recursos Humanos estiverem à frente.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Marco Antônio de Souza et al. **Ditadura econômica versus democracia**. Rio de Janeiro: CODECRI, 1983.

ANDRADE FILHO, Francisco **Antonio. Trabalho, a expressão fundante da humanização**. Estudos Leopoldenses. Série Ciências Humanas, v.35, n.156, p.29-42, 1999.

ASHLEY, Patrícia A. (Coord.). **Ética e responsabilidade social nos negócios**. São Paulo: Saraiva, 2002.

- _____. Ética e responsabilidade social nos negócios. 2.ed. São Paulo: Saraiva: 2006.
- BERTOLINO, Osvaldo. A crise do trabalho. **Princípios**, n. 46, agosto a outubro de 1997, p.19 - 22.
- BORGER, Fernanda Gabriela. **Responsabilidade social**: efeitos da atuação social na dinâmica empresarial. São Paulo, 2001. 258 f. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.
- BULLARA, César F. C. **As Exigências de uma Política de Responsabilidade Social**. VI Congresso Latino-Americano de Ética, Negócios e Economia, São Paulo, 2003.
- CAMPOS, Vicente Falconi. **TQC**: Controle da qualidade total (no estilo japonês). Belo Horizonte, MG: Fundação Christiano Ottoni, 1992.
- CARMO, Paulo Sérgio. **O trabalho na economia global**. 2. ed. São Paulo: Moderna, 1998.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da Administração**. 4. ed. São Paulo: Makron Books, 1993.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr.2007, p. 430.
- DUTRA, Joel Souza. et. al. **Gestão por Competências**: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. 6. ed. São Paulo: Gente, 2001.
- _____. **Competências**: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2008.
- FARIA, Aparecido. Terceirização: um desafio para o movimento sindical. p.43. In: RAMALHO, José Ricardo; MARTINS, Heloisa de Souza. **Terceirização**-diversidade e negociação no mundo do trabalho. São Paulo: Hucitec/CEDI-NETS,1994.
- GRAJEW, Oded. Pessoa física em paz com a jurídica. **Valor Econômico**, coluna Empresa & Comunidades, 1 jun. 2000, p. B-2.
- GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.
- IANNI, Octávio. Globalização: novo paradigma das Ciências Sociais. **Revista Estudos Avançados**, n. 8 (21), 1994.
- _____. Metáforas da globalização. **Caderno Ideias**, Campinas, n.1 (1): 7-21, jan./jun., 1994.
- INOCENTE, N.J Estresse ocupacional: origem, conceitos, relações e aplicações nas organizações e no trabalho. In: CHAMON; E. M. Q. O. et. Al. **Gestão e comportamento humano nas organizações**. Rio de Janeiro: Brasport, 2007.
- LEISINGER, Klaus M. **Ética empresarial: responsabilidade global e gerenciamento moderno**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001.
- LEVY, Elias. **Manual de relações humanas na indústria**. Rio de Janeiro: Apex, [s.d.].
- MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria geral da administração**: da revolução urbana à revolução digital. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

154 | MANUAL do pacto global. Entendimento prático da visão e dos princípios. Documentos Essenciais. [S.l.:s.n.], [s.d.].Disponível em: <<http://www.pactoglobal.org.br>>. Acesso em: 26 jul. 2012.

MELO NETO, Francisco Paulo de; FROES, César. **Gestão da responsabilidade social corporativa: o caso brasileiro**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

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

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Manual de terceirização**. São Paulo: STS, 1992.

SILVA, R. D. da **O melhor caminho, para àquele que deseja trilhar o rumo da responsabilidade social e do marketing social**. Monografia de Conclusão de Curso (Graduação em Administração de Empresas) – Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2001.

SOARES, Bárbara. **A abordagem da ética nos cursos de graduação em administração de Salvador**, 2005. In: NEBEL, Gitana et al. Ética e responsabilidade sócio ambiental no descarte de pneus: um estudo de caso. Disponível em: <www.ufpel.edu.br/cic/2008/cd/pages/pdf/SA/SA_01915.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2012.

RELATÓRIO sustentabilidade, O Boticário. São paulko: O Boticário, 2010. Disponível em: <http://hotsites.grupoboticario.com.br/sustentabilidade/port/download/boticario_RA10.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2012.

_____. Bradesco: São Paulo, 2009 - 2011. Disponível em: <http://www.bradescom.com.br/site/conteudo/informacoes-financeiras/relatorios_anuais.aspx?secaoId=722>. Acesso em: 10 jul. 2012.

RIFIKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: O declínio inevitável dos níveis de emprego e a redução da força global de trabalho**. São Paulo, 2001.

ZADEK, Simon et al. Agrupamentos de responsabilidade social corporativa: alavancando a responsabilidade corporativa para atingir benefícios competitivos nacionais. **Instituto Ethos Reflexão**, São Paulo, ano 4, n. 9, abr. 2003.

Data do recebimento: 15 de junho de 2012.

Data da avaliação: 31 de julho de 2012.

Data de aceite: 7 de agosto de 2012.

1 Graduando em Administração pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: andreyiglesias@hotmail.com

2 Mestre em Administração pela Universidade Federal da Paraíba - UFPB. Professora da Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: mbalbinacarvalho@hotmail.com

Artigo produzido a partir de projeto de iniciação científica pelo Programa Voluntário de Iniciação Científica – PROVIC/UNIT no período de 2011.1 a 2012.1.