

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE ITUVERAVA
FACULDADE DR. FRANCISCO MAEDA**

RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA

**ITUVERAVA
2009**

AMAURI JORGE CHAMARELLI

RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à
Fundação Educacional de Ituverava. Faculdade
Dr. Francisco Maeda, para obtenção do título de
Bacharel em Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. MSc. Jean Gustavo Moisés

ITUVERAVA
2009

AMAURI JORGE CHAMARELLI

RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à Fundação Educacional de Ituverava.
Faculdade Dr. Francisco Maeda, para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas.

Ituverava, de de 2009.

ORIENTADOR:- -----

Prof. MSc. Jean Gustavo Moisés.

EXAMINADOR:- -----

Prof.

EXAMINADOR:- -----

Prof.

DEDICO:

À minha esposa Karina, por seu amor, pelo apoio e compreensão incondicional e pela força de todas as horas. À minha filha Laís, luz da minha vida. E à minha mãe Leny, pelo amor, educação, dedicação e por todas as horas em que esteve de braços abertos a me apoiar.

AGRADECIMENTOS

Muito obrigado,

Ao meu orientador, Prof. Jean Gustavo Moisés, pela competência, sabedoria e paciência.

A Deus, pela minha existência.

Aos meus familiares, pelo apoio, carinho, compreensão.

A todos os professores pela dedicação e pelos ensinamentos.

Aos colegas, que hoje se tornaram amigos.

E a todos que direta ou indiretamente contribuíram para a conclusão deste trabalho.

Cria o teu ritmo livremente,
Como a natureza cria as
Árvores e as ervas rasteiras;
Cria o teu momento, o teu instante;
Como único, presente;
Cria a tua história, o teu destino
Como um texto coerente;
Cria o teu ritmo e criarás o mundo.

Ronald de Carvalho

RESUMO

A responsabilidade social das empresas surgiu com o ideal de regular o envolvimento dos detentores dos meios de produção com o ambiente que está inserido, na busca de alcançar o máximo de desenvolvimento de ambas as partes. O instituto surgiu após grande sofrimento da sociedade e ocorreram medidas internacionais e nacionais na busca do bem máximo de todo ser humano: a dignidade. Instituições paralelas aos Estados buscam difundir princípios, juntamente com as legislações que em seu cerne possuem a responsabilidade social. O direito visa à melhor maneira de uma sociedade desenvolver-se, as empresas fazendo parte da organização estatal precisam ser reguladas de maneira a garantir ações não prejudiciais para a sociedade, mas pelo contrário que irá enaltecer os seres humanos. Os direitos previstos na Constituição Federal, como os direitos fundamentais ou em leis infra-constitucionais, CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) e outras, precisam ter uma efetividade em sua aplicação. Porém, estão distantes de serem suficientes a práticas adotadas na atualidade, necessitam de aprimoramento. A conscientização por partes dos instrumentadores dos meios de produção é de suma importância para a ocorrência de mudanças e precisa perceber que haverá um retorno, mesmo que este não seja imediato ao praticar atos socialmente responsáveis.

Palavras-chave: Responsabilidade social. Meios de produção. Direitos.

SUMMARY

The responsibility social of the companies appear with the ideal of regular the involvement from the inmate from the mediums of production with the environment what is insured, on she picks of ranging the maximum of development of both the parts. The institute appear after big suffering from society & occur measures international & national on she picks of the well maximum of all human being: the dignity. Institutions parallel bars as States they pick diffuse principals , along with the legislations what me your backbone has the responsibility social. THE right aim at on the best way from a society develop - if , the organizations doing she breaks from organization state they need be regulating of way the assure actions no hurtful for society , but on the contrary which will exalt the beings humans. The rights foreseen on Constitution Federal , I eat the rights fundamentals or me laws infra - constitutional CLT (consolidation from the Laws Laborite) & another , they need have only one effectively am she sweats application. But stab distant of I shall be sufficient the practices adopting on actuality , necessity of upgrading. THE awareness for characters from the instrumentadores from the mediums of production is of summary importance for occurrence of shifts & proper sense what there will a return , same as set no he may be immediate the practice acts sociality responsible.

Keywords: Responsibility social. Mediums of production. Rights.

SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO.....	11
1	BASES DA RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS.....	13
1.1	MARCO HISTÓRICO TEMPORAL E FUNDAMENTAÇÃO LEGAL.....	14
2	A RESPONSABILIDADE SOCIAL NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA.....	21
2.1	FUNDAMENTOS NA CONSTITUIÇÃO DE REPÚBLICA.....	21
2.2	A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT).....	22
2.3	A LEI DO APRENDIZ.....	23
2.4	CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA – LEI 8213/91.....	25
3	OS INSTRUMENTOS UTILIZADOS NA APLICABILIDADE DA RESPONSABILIDADE SOCIAL NA EMPRESA.....	27
3.1	OS ACIONISTAS.....	28
3.2	O CÓDIGO DE ÉTICA.....	29
3.3	O INSTITUTO ETHOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS.....	30
3.4	AUDITORIAS EXTERNAS (CERTIFICADORAS).....	30
3.5	RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES E CLIENTES.....	31
3.6	BENEFÍCIOS NÃO ÓBRIGATÓRIOS CONCEDIDOS AOS EMPREGADOS.....	32
3.7	OS GRUPOS EMPRESARIALMENTE RESPONSÁVEIS.....	33
3.8	OS PRINCÍPIOS DO GLOBAL COMPACT.....	34
4	RESPONSABILIDADE AMBIENTAL.....	35
4.1	A RESPONSABILIDADE AMBIENTAL NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.....	36
4.2	BASES DA RESPONSABILIDADE AMBIENTAL INTERNACIONAL.....	38
4.3	A AGENDA AMBIENTAL DO INSTITUTO ETHOS.....	38
4.4	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....	39
4.5	DEGRADAÇÃO AMBIENTAL E CONSCIÊNCIA ECOLÓGICA.....	40
	CONCLUSÃO.....	41
	REFERÊNCIAS.....	43

INTRODUÇÃO

O Estado por meio de seus órgãos constituídos de legislação específica e do estabelecimento de princípios como a legalidade e a igualdade, atua no cerne desta conduta danosa cometida pelo próprio Estado, seus representantes ou pelos particulares dentre eles as empresas.

O processo de globalização oriundo do modo de produção capitalista, considerado a Terceira Revolução Industrial (a primeira foi à implementação da máquina a vapor, sendo a segunda a automação dos sistemas produtivos) traz o aspecto de uma uniformização não apenas de aspectos culturais, mas também da necessidade de buscar soluções comuns para problemas que afetam a totalidade do planeta. A mundialização dos mercados e a crescente universalização dos padrões de comportamentos levam os países a buscar a reorganização como meio de fortalecer a defesa contra a crescente degradação promovida pela massificação das relações e a busca ilimitada pelo poder econômico. Ocorre a elaboração de tratados dentre outros documentos no âmbito internacional, na busca de atingir uma hegemonia no modo de pensar, em relação aos princípios básicos dos trabalhadores e de todos que se relacionam com a empresa, tem que haver uma integração dos termos economia e dignidade trazendo evoluções no meio que estiver inserida, sem esta união haverá um atrofiamento da sociedade e da economia.

A relevância jurídica e social decorre que todo Estado organizado ao elaborar sua legislação positiva e consuetudinária precisa possuir como pilar a solidariedade entre as pessoas de maneira aos mais afortunados melhorarem suas condições de vida do que necessita. O referencial teórico pautou-se em pesquisas feitas em revista sobre o assunto, principalmente fornecidas pelo Instituto ETHOS de Responsabilidade Social das Empresas, dentre livros que tratam de direitos fundamentais do ser humano, e outros que tratam do tema.

A problemática envolve questões como:

Qual a importância de ter práticas socialmente responsáveis? Responsabilidade Social é uma forma de conduzir os negócios da empresa de tal maneira que a torna parceira e co-responsável pelo desenvolvimento social. A empresa socialmente responsável é aquela que

possui a capacidade de ouvir os interesses das diferentes partes (acionistas, funcionários, prestadores de serviço, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio-ambiente) e conseguir incorporá-los no planejamento de suas atividades, buscando atender às demandas de todos e não apenas dos acionistas ou proprietários.

Quais práticas podem ser usadas? A Responsabilidade Social é um processo que nunca se esgota. Não dá para dizer que uma empresa chegou ao limite de sua Responsabilidade Social, pois sempre há algo a se fazer. Assim, o primeiro passo é a empresa fazer uma auto-avaliação que possa indicar onde é necessário melhorar suas políticas e práticas e, a partir daí, estabelecer um cronograma de ações que devem ser realizadas pela empresa. É um processo educativo que evolui com o tempo.

Quais retornos mediatos e imediatos podem ocorrer de práticas socialmente responsáveis? Responsabilidade Social pode ser entendida como a operação de uma empresa de forma a que essa atenda às expectativas da sociedade em termos de respeito à lei, aos valores éticos, às pessoas, à comunidade e ao meio ambiente. Há a percepção de que a prática da responsabilidade social é positiva para os negócios, razão que aliada às pressões de clientes, fornecedores, empregados e outros grupos, tem feito aumentar o número de empresas que a estão adotando como fator estratégico para seu sucesso.

A metodologia será usada através de pesquisas bibliográficas e também, códigos, textos normativos, doutrinas, jornais e revistas jurídicas. Para a interposição dos dados foi utilizado o método histórico, possibilitando a análise e o estudo das realidades passadas e atuais, bem como da legislação que disciplinou o assunto.

1 BASES DA RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS

A base da responsabilidade social mostra a evolução do pensamento em considerar os indivíduos como iguais, não diferenciando quanto à cor, raça, religião ou etnia.

Todos os seres humanos são, pela sua natureza, igualmente livres e independentes, e possuem certos direitos inatos, dos quais, ao entrarem no estado de sociedade, não podem, por nenhum tipo de pacto, privar ou despojar sua posteridade; nomeadamente, a fruição da vida e da liberdade, com os meios de adquirir e possuir a propriedade de bens, bom como de procurar e obter a felicidade e a segurança (COMPARATO, 2005, p.49)

Dois fatos históricos: as Declarações de Direitos Norte-Americanas e a Revolução Francesa de 1789 acarretaram em uma liberdade trabalhista e social para os indivíduos que se submeteram durante séculos aos grupos de domínio como as organizações religiosas e os feudos.

Em contrapartida a essa ascensão do indivíduo na História, a perda da proteção familiar, estamental ou religiosa tornou-o muito mais vulnerável às vicissitudes da vida. A sociedade liberal ofereceu-lhe, em troca, a segurança da legalidade, com a garantia da igualdade de todos perante a lei. Mas essa isonomia cedo revelou-se uma pomposa inutilidade para a legião crescente de trabalhadores, compelidos a se empregarem nas empresas capitalistas. Patrões e operários eram considerados, pela majestade da lei, como contratantes perfeitamente iguais em direitos, com inteira liberdade para estipular o salário e as demais condições de trabalho. Fora da relação de emprego assalariado, a lei assegurava imparcialmente a todos, ricos e pobres, jovens e anciãos, homens e mulheres, a possibilidade jurídica de prover livremente à sua subsistência e enfrentar as adversidades da vida, mediante um comportamento disciplinado e o hábito da poupança (COMPARATO, 2005, p.50)

A perda das proteções acarretou em maior vulnerabilidade para os cidadãos, possuíam a proteção da legalidade, diante do lema “todos são iguais perante a lei”, mas este lema demonstrou uma massificação perante os trabalhadores das empresas capitalistas. Mas a isonomia proposta deixou a massa proletária paupérrima, iniciando organizações de classes trabalhadoras, com o escopo de dirimir.

Mostra-se anticapitalista os Direitos humanos que buscam a proteção do trabalhador, e conseguiu seu desenvolvimento após a constituição de trabalhadores e empregadores para aquisição de um mesmo fim, o lucro.

Através de constantes medidas foi adquirindo meios para garantia da dignidade humana.

1.1 MARCO HISTÓRICO TEMPORAL E FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Baseando em Comparato, (2005) pode-se afirmar que as bases fundamentais da responsabilidade social da empresa encontram-se na Alemanha, na Constituição de Weimar, de 1919. Nasceu em consequência da 1ª Guerra Mundial, e possui resquícios da Constituição Mexicana de 1917, que priorizava a democracia social, mas com maiores requintes, defendendo a dignidade da pessoa humana ao completar os direitos civis e políticos e trouxe de maneira inaugural a idéia de função social da propriedade. Inovações encontram-se na segunda parte da constituição, trazendo os direitos e deveres fundamentais, liberdades individuais e direito de conteúdo social. Traz uma forma de intervenção pública da qual pede a distribuição de bens e renda que será por meio de tributos. Tutelou os direitos trabalhistas e previdenciários, os enquadrando como um dos pilares da democracia social, estabelecendo como direitos fundamentais. Em seu artigo 151, estabelece, em relação à economia limites à liberdade de mercado preservando a dignidade da pessoa humana. No artigo 153, § 1º (função social da propriedade, desapropriação de terras, mediante indenização, para satisfação do bem comum), ocorreu a maior inovação que é “a propriedade” obrigando a esta o dever de cumprir sua função social. O artigo 165 dispõe sobre as organizações de empregados e empregadores, as reconhecendo.

A Convenção de Genebra de 1926 sobre a escravatura trouxe proposituras em relação a sua erradicação com as seguintes práticas:

- a) A servidão, isto é, a condição de qualquer um que seja obrigado pela lei, pelo costume ou por um acordo, a viver e trabalhar numa terra pertencente a outra pessoa, e a fornecer a essa pessoa, contra remuneração ou gratuitamente, determinados serviços, sem poder mudar sua condição;
- b) Toda instituição ou prática, em virtude da qual: I) uma mulher é, sem que tenha o direito de recusa, prometida ou dada em casamento, mediante remuneração em dinheiro ou espécie, entregue aos seus pais, tutor, família, ou a qualquer outra pessoa ou grupo de pessoas; II) o marido de mulher, a família ou clã deste tem o direito de cedê-la a um terceiro, a título oneroso ou não; III) a mulher pode, por morte do marido, ser transmitida por sucessão a outra pessoa;

- c) Toda instituição ou prática, em virtude da qual uma criança, ou adolescente de menos de 18 anos é entregue, quer por seus pais ou um deles, quer por seu tutor, a um terceiro, mediante remuneração ou sem ela, com fim de exploração da pessoa ou do trabalho da referida criança ou adolescente.
- d) Toda instituição ou prática, em virtude da qual uma criança, ou adolescente de menos de 18 anos é entregue, quer por seus pais ou um deles, quer por seu tutor, a um terceiro, mediante remuneração ou sem ela, com fim de exploração da pessoa ou do trabalho da referida criança ou adolescente (COMPARATO, 2005, p. 78).

Em 1948 houve a Declaração Universal dos Direitos do Homem, que elaborou o pacto sobre direitos econômicos, sociais e culturais, sua segunda parte foi concluída em 1966. A declaração nasceu em decorrência das hostilidades cometidas na 2ª Guerra Mundial pelos países ocidentais. Ficaram garantidos os direitos básicos, fundidos na igualdade, fraternidade e liberdade. Um quarto princípio é o da solidariedade que encontra-se na base dos direitos econômicos e sociais. São maneiras de exigir tutela das classes mais desfavorecidas, dando-lhes direitos como a seguridade social (art. XXII e XXV), o direito ao trabalho e a proteção contra o desemprego (art. XXIII, 1), os direitos e princípios em relação ao contrato de trabalho, como a igualdade de remuneração para trabalhos iguais (art. XXIII, 2), salário mínimo (art. XXIII, 3), o repouso e lazer, a limitação da jornada de trabalho, férias remuneradas e a livre sindicalização dos trabalhadores.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1949, tutelou os direitos de organizações e negociações coletivas, na Convenção de 1951, foram estabelecidos ditames sobre remuneração, em 1957 aprovou a abolição do trabalho forçado e na Convenção de 1958 tratou da discriminação do trabalho (OIT, 2009).

No ano de 1961 foi criada a Carta Social Européia que mencionou o tema, no mesmo ano o Foursquare Fund exclui os investimentos farmacêuticos, do álcool e do tabaco (CARTA SOCIAL EUROPEIA, 2009).

Os Estados Unidos um país multi-racial e com altos índices de discriminação, em 1964 deu os primeiros indícios para amenizar o quadro com a criação da lei americana contra a discriminação social no trabalho. No ano seguinte no Brasil foi criada a carta do Dirigente Cristão de Empresa, na atualidade existe uma associação de Dirigentes Cristã de Empresas de São Paulo, que busca a difusão da prática da doutrina social cristã entre seus associados.

O Pacto Internacional referente aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) de 1966 considera como dever do Estado a defesa dos direitos básicos dos cidadãos. Em seu artigo 8º protege os trabalhadores contra a escravidão e trabalhos forçados. Houve uma Convenção Suplementar sobre a abolição da escravidão, do tráfico de escravos e

de instituições e práticas análogas à escravidão que foi uma ratificação do estabelecido no Conselho Econômico e Social das Nações Unidas em 1956 (BRASIL, MINISTÉRIO DA JUSTIÇA, 2009).

A servidão por dívidas, isto é, o estado ou a condição resultante do fato de que um devedor se haja comprometido a fornecer, em garantia de uma dívida, seus serviços pessoais ou os de alguém sobre o qual tenha autoridade, se o valor desses serviços, não for equitativamente avaliado no ato da liquidação da dívida, ou se a duração desses serviços não for limitada nem sua natureza definida;

No ano de 1969 a National Environmental Act dos Estados Unidos cria a obrigação de avaliar impactos sociais e ambientais para todo o projeto de infra-estrutura, para que haja maior preservação do meio ambiente e da saúde da sociedade (REDE AMBIENTE, 2009).

Pax world Fund – primeiro fundo de investimentos, baseado em critérios sociais foi criado em 1970.

Em 1972 o Club de Roma “Os Limites do Crescimento” alerta sobre os riscos de esgotamento das energias renováveis e preconiza o crescimento zero. Houve a Convenção Relativa à Proteção do Patrimônio Mundial, Cultural e Natural, foi o primeiro documento a considerar “direitos da humanidade” tendo como objetos bens que pertencem a todo gênero humano. A empresa Singer foi pioneira na RSE e publica seu primeiro balanço social. A ONU faz a Resolução do Conselho Econômico e Social sobre o papel e os efeitos das multinacionais nos países emergentes. É fundado o Greenpeace, entidade que possui como ideologia a proteção do meio ambiente (NOVA ORDEM MUNDIAL, 2009).

Houve declarações e programas de ações sobre o estabelecimento de uma nova ordem econômica internacional, 1974, e no ano seguinte a conferência de Helsinque reafirma o caráter essencial dos direitos econômicos, sociais e culturais ao estabelecer o caráter transfronteiriço.

No ano seguinte foram formulados os princípios diretores da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômicos (OCDE) em relação às multinacionais, estabelecendo normas para desenvolvimento dos países receptores dos investimentos (CONVENÇÃO DA OCDE, 2009).

Na França, 1977, publicação primeira lei que determina a publicação do balanço social, voltada para as relações de trabalho. A OIT faz declaração com base no princípio tripartite sobre as multinacionais e política social. No ano subsequente a Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial e Social (FIDES) apresentou proposta de balanço

social no Brasil, e em 1980 realizou Seminário Internacional sobre “Balanço Social na América latina”. Foi elaborado o Relatório *Brandt* “um programa de sobrevivência” que preconiza a transferência de fundos financeiros criando uma interdependência entre norte e sul, uma maneira de amenizar as explorações.

Calvert Social Investment Fund – o fundo de investimento americano foi criado em 1982, mesmo ano que foi assinada a Convenção Sobre o Direito do Mar que busca a preservação de mares e oceanos vistos como direitos fundamentais de toda a coletividade.

A Nitrofertil no ano de 1984 publica o primeiro balanço social no Brasil. Em 1985 nasce a *Responsible Care*, uma iniciativa da indústria química sobre a segurança e proteção da saúde e do meio ambiente. Concomitantemente Portugal torna obrigatória a publicação de balanço social das empresas com quadro de funcionários superior a 100 (cem) funcionários (ORG. GESTÃO, 2009).

The Caux Round Table, mesa-redonda com lideranças da Europa, Japão e Estados Unidos formulam carta sobre o comércio ético e responsável – *Principles for Bussines*, 1986. No mesmo ano houve a Declaração da ONU sobre o direito do desenvolvimento e o Anti-Apartheid Act.

No ano de 1987 houve o surgimento das certificadoras com o ISO 9000, e a *Rapport Bruntland* elaborou a primeira definição de sustentabilidade. Em 1988 ocorreu o assassinato de Chico Mendes acarretou em repercussão internacional impulsionando a relação meio ambiente e direitos humanos, era considerado o Gandhi da Amazônia, com este acontecimento houve um desencadear de campanhas internacionais para preservação da floresta e abriu novos debates entre empresas e as ONGs (CREAPA, 2009).

A Convenção da ONU sobre os direitos da infância, 1989, trouxe garantias para as crianças dos países que aderiram o acordo. Sobre o mesmo assunto em 1990 ocorreu a Conferencia das Nações Unidas. A *Domini 400 Social Inex* passou a não admitir empresas envolvidas com o tabaco, álcool, jogo, armas e geração de energia nuclear, e em novembro do mesmo ano foi firmada a Carta de Paris que considerou os direitos humanos como um direito transcendental, desta forma havendo um desrespeito a um cidadão de um país outro Estado poderá intervir.

No ano de 1991 foi criado em âmbitos internacionais o Fundo para o Meio Ambiente Mundial, e a Câmara Internacional do Comércio elaborou a Carta do Desenvolvimento que traz meios de impulsioná-lo.

Em 1992 Levi Strauss foi a primeira multinacional a estabelecer o código de Ética baseado nos princípios dos direitos fundamentais é um compromisso social com

fundamentos da missão da empresa, que orienta suas condutas e explicita sua conduta com todos que se relacionam, hoje já possui grande repercussão entre as empresas socialmente responsáveis. No mesmo período, a Fundação Carlos Chagas (FGV) funda o Centro de Estudos de Ética nos Negócios (CENE) (PROJETOS, 2009).

A ECO 92, assinada em 5 de junho de 1992, entrou em vigor no próximo ano em 29 de dezembro, conferência da ONU no Rio de Janeiro, criou a agenda 21, com regras pré-determinadas para o desenvolvimento do próximo século, para que haja uma harmonia ambiental do planeta, com o respaldo da solidariedade. As proteções decorrem das gerações futuras terem o direito de usufruírem de recursos naturais como são utilizadas no hoje, só ocorrerá se os meios de devastação forem dirimidas. Com a destruição dos recursos naturais as populações subdesenvolvidas são as que mais sofrem, por não terem meios para reversão do quadro, como a ocorrência de doenças respiratórias. Há países ou parte destes que as populações dependem de meios naturais para seu sustento, com a erradicação deste ficam sem meios para sobreviver (AGENDA 21, 2009).

A Conferência de Viena realizada em 1993 ratifica o caráter universal, indivisível e interdependente dos direitos humanos. Em 1994 foi fundado o Instituto Brasileiro de Análises Sociais (IBASE) (PORTAL IBASE, 2009).

No ano de 1995 a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) elaborou o ISO 14000, é certificação em gestão ambiental. Ocorreu a reunião de 150 multinacionais pelo desenvolvimento sustentável formando a *World Business Council for Sustainable*, a criação da *European Business Network for Social Cohesion*, a ONU sommet em Copenhague pelo desenvolvimento social. No ano de 1996 na Inglaterra o *Institute of Social and Ethical Accountability* cria a norma AA 1000 (CREAPA, 2009).

Houve uma união das organizações certificadoras, 1997, *Fairtrade Labelling Organization* (FCO), houve a declaração das convenções de base da OIT. No mesmo período ocorreu a Conferência de Kyoto em que estabeleceu cotas de emissão de gases na atmosfera, os Estados Unidos não aderiram. O IBASE elabora um modelo de balanço social que verifica todo quadro social da empresa. Foi criado um Movimento Internacional de Padronização do relato Socioambiental, o Global Real Institute (GRI).

A criação do Instituto ETHOS de Empresas e Responsabilidade Social ocorreu em 1998, é um órgão sem fins lucrativos que visam ajudar as empresas a gerirem seus negócios de maneira socialmente responsável. E a criação da AS 8000, norma voltada para as condições oferecidas ao trabalhador. O Governo Britânico criou a *Ethical Trade Initiative* Parceria estabeleceu um convenio com as ONGs (INSTITUTO ETHOS, 2009).

No ano de 1999 a ONU propõe o *Global Impact* é uma iniciativa em que a empresa aderente atenderá aos princípios referentes aos Direitos Humanos, reconhecidos internacionalmente respeitando e protegendo-os e certificando que suas corporações não estejam sendo cúmplices de abusos e violações dos Direitos Humanos, no Brasil a criação do Comitê Brasileiro do Global Compact ocorreu em 2003. Houve a criação de um índice *Dow Jones Sustainability Index* (DJSI) estabelece a sustentabilidade de acordo com os critérios econômicos, sociais e ambientais (PACTO NO BRASIL, 2009)

O Banco Mundial, em 2000, propôs um relatório anual de “Combate a Pobreza”, o Instituto ETHOS elabora a primeira versão dos indicadores de Responsabilidade Social da Empresa. No ano seguinte a Comissão Européia publica o livro Verde sobre RSE.

A ONU, no mesmo ano, realizou assembleia em que elaborou a Declaração do Milênio, documento que propôs metas a serem alcançadas até 2015, foi a maior reunião de chefes de Estados já realizada com 191 delegações presentes, estabeleceu um conjunto de metas, utilizando as discussões ocorridas ao longo dos anos 90, propondo medidas com o escopo de erradicar a pobreza no mundo que são os Objetivos de desenvolvimento do Milênio (ODMs), são tratadas medidas que são entendidas como componentes-chave para o conceito de desenvolvimento humano sustentável, garantindo melhores condições de vida para os seres humanos.

A ISO em 2001 encomendou ao *Committee Consumer Policy International Organization* (COPOLCO) que fizesse um estudo sobre o assunto Responsabilidade Social (RS) e sua necessidade de normas internacionais, e a Comissão Européia elabora o Livro Verde, que foi um estudo sobre Responsabilidade Social (CREAPA, 2009).

Em 2002 a Conferência da ONU Rio + 10 na África do Sul avalia a desenvoltura das propostas elaboradas na ECO 92. A Fair Labor Association (FLA), são 13 corporações com quatro mil fábricas em 75 países certifica empresas e marcas nos Estados Unidos, na África do Sul foi elaborada o King II Report que obriga a edição do Código de Ética e do Balanço Social. A União Européia (EU) lança livro que enaltece a Responsabilidade Social da Empresa (RSE) – Livro Branco. A ABNT cria o Grupo Tarefa de Responsabilidade Social que acompanha internacionalmente os trabalhos da ISO. A ONU elabora a Carta da Terra, que traz princípios de proteção da terra.

A criação do Comitê Brasileiro para regulamentação do Global Compact no Brasil ocorreu em 2003. O nascimento deste instituto ocorreu a partir de um convite do secretário geral da ONU Kofi Annan para o setor privado com o ideal de avançar na

responsabilidade social corporativa, na busca de uma economia mundial com auto-sustentabilidade e maior inclusão (WEINGRILL, 2003).

No mesmo período a *Technical Management Board* (TMB) que é o órgão máximo da ISO decide criar um grupo de especialistas representando cada continente, o Brasil é representado, e ocorre um marco referencial de RSE integrando 40 organizações holandesas que reúne ONGs e entidades sindicais.

A ONU elabora normas, que posteriormente devem ser aprovadas sobre Responsabilidade de Corporações Transnacionais e outras empresas em relação aos Direitos Humanos. Em junho de 2004 na cidade de Estocolmo, Suécia, foi realizada o Workshop Internacional da ISO.

2 RESPONSABILIDADE SOCIAL NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

2.1 FUNDAMENTOS NA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA

Os direitos humanos surgiram como uma “maneira de limitação e controle dos abusos de poder do próprio Estado e de suas autoridades constituídas e a consagração dos princípios básicos da igualdade e da legalidade como regentes do Estado moderno e contemporâneo” (Moraes, 2003, p. 159), a relevância de sua previsão decorre da garantia da dignidade da pessoa humana e o controle do abuso de poder.

O Título I “Dos Principios Fundamentais”, em seu artigo 1º, inc. IV da Constituição Federal de 1988 garante a “dignidade da pessoa humana”. O princípio primeiramente tutela o indivíduo inserido na sociedade, em relação ao Estado e aos demais indivíduos, e uma segunda ótica é o respeito que devem ser dados aos seus semelhantes, incluindo nesta vertente a empresa, que deve respeitar todas as pessoas, direta ou indiretamente envolvidas. A dignidade do trabalhador deverá ser respeitada por ser a maneira que o homem encontra de garantir a sustentabilidade, e favorece para o desenvolvimento do país, devendo ser respeitado (LEITE, 2005).

As garantias estendem-se por outros artigos da Constituição como o artigo 5º inc. XIII que garante o “livre exercício de qualquer trabalho ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”. O artigo 6º trata o trabalho como um direito social, o artigo 7º traz garantias aos trabalhadores, o artigo 8º trata da liberdade de associação profissional ou sindical.

O Estado democrático de Direito com adequado respeito a legalidade e legitimidade, terá que possuir como base de sua organização os Direitos Humanos com maneiras coercitivas adequadas, visando garanti-los.

A empresa ao escolher as pessoas para se relacionar deve privar por parceiros que respeitam a justiça social. Ao começar um relacionamento com terceiros é viável

comunicar-lhes sobre o posicionamento defendido, trará maiores resultados, estes ficando temerosos em desrespeitá-los, e os praticando mais assiduamente.

2.2 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT)

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) possui normas taxativas que coíbem o empresário a ter atitudes socialmente responsáveis. A preocupação nascida do direito do trabalho é pelo caráter social que possui, protege os direitos de segunda geração, são os direitos sociais dentre eles os dos trabalhadores. A teleologia do direito do trabalho volta-se para a justiça social, por ser o trabalho uma maneira de adquirir a dignidade da pessoa humana.

O artigo 392 da CLT e o artigo 7º, XVIII da CF prevêm o auxílio maternidade. É uma tutela necessária em razão de ser uma fase de que a mãe precisa recuperar-se, e dar respaldo ao recém nascido, possui direito ao recebimento integral do salário, e se for variável, fará uma média dos últimos 6 meses, o dinheiro é necessário para sua manutenção e do filho, para a compra de roupas e medicamentos. A licença maternidade será concedida por prazo de 120 (cento e vinte) dias. A licença paternidade, que é uma forma de apoiar a família para adaptação, é de 5 (cinco) dias (GUIA TRABALHISTA, 2009).

Após o período da licença maternidade pago pelo INSS, é garantido á mãe ter horário para amamentar o filho, dois horários de meia hora durante a jornada de trabalho. A empresa que tiver 30 (trinta) ou mais mulheres com idade acima de 16 (dezesesseis) anos no seu quadro de empregados terá que ter “local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação”, conforme o § 1º do artigo 389. A referida exigência “poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais”, direito tutelados pelo § 2º do artigo 389. O direito é concedido até que o bebê tenha 6 (seis) meses de idade (MARTINS, 2005).

As empresas deverão respeitar as legislações e não admitir crianças e adolescentes com idade inferior a 16 (dezesesseis) anos, salvo na condição de aprendiz entre 14 (quatorze) e 16 (dezesesseis) anos (artigo 402 da CLT). Para a justiça do trabalho será considerado menor o jovem entre 16 (dezesesseis) e 18 (dezoito) anos. Nesta esteira, traz-se a colocação de Russomano (1994: 359):

O menor é um homem em formação, seu desenvolvimento mental e orgânico está no meio do caminho. Devemos, portanto, lançar mão de recursos capazes de impedir o trabalho que lhe seja prejudicial, quer ao desenvolvimento físico, quer ao desenvolvimento intelectual, pois é preciso que ele tenha saúde e receba os conhecimentos mínimos que não devem ser recusados a ninguém.

O período de formação da criança e adolescente é essencial para uma sociedade, será quem formará o país dentro de um curto período de tempo, devendo haver meios de garantir sua formação, as empresas deverão proteger as crianças, não os contratando, e os menores (16 a 18 anos) deverão ser contratados com consciência para lhes fornecer conhecimentos contributivos para sua formação profissional, de maneira a garantir-lhes uma profissão, e concomitantemente uma evolução pessoal. Com estas condutas serão formados adultos conscientes de sua função na sociedade. Uma geração bem constituída servirá de exemplo para as subseqüentes, que serão direcionadas por eles.

2.3 A LEI DO APRENDIZ

O Decreto-lei¹ nº 5.598 de 1/12/2005 regulamentou a contratação dos aprendizes. Considera aprendiz o jovem com idade entre 14 e 24 anos, o contrato escrito será regulado pelo artigo 428 da CLT, aos portadores de deficiência a idade máxima não se aplica. O empregador que admiti-lo irá proporcionar uma formação “técnico profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação” conforme o artigo 3º.

O contrato de aprendiz é uma maneira de incluí-los no mercado de trabalho e regulamenta a contratação de deficientes. Para os deficientes mentais o artigo 3º, parágrafo único estabelece que “deve ser considerado, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização” (INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL, 2009)..

A admissão do aprendiz é uma prática que favorece a inclusão do jovem no mercado de trabalho, dando-lhe experiência e conhecimento teórico através dos cursos profissionalizantes.

¹ Disponível em http://destinacaocrianca.org.br/arquivos/arq_173_lei_do_aprendiz.pdf. Acesso em: 03.out.2009

A iniciativa não deixa de apoiar o menor a estudar verificando sua freqüência, quando não tiver concluído o ensino fundamental e tem que estar inscrito em “programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica” (artigo 4º).

Os estabelecimentos são todos os complexos de bens organizados para a prática econômica ou social do empregador e submete ao regime da CLT, e os quadros de funcionários demandam formação profissional estarão obrigados a possuírem no mínimo 5%, de seus funcionários, aprendizes e no máximo 15 %, e terão que estar matriculados nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem.

Ao contratar o aprendiz deverá ter entre 14 e 18 anos, prioritariamente, as ressalvas estão nos incisos do artigo 11 que são:

I – as atividades práticas da aprendizagem ocorrem no interior do estabelecimento, sujeitando os aprendizes à insalubridade ou a periculosidade, sem que se possa elidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado;

II – a lei exigir, para o desempenho das atividades práticas, licença ou autorização vedada para pessoas com idade inferior a 18 anos e;

III – a natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes;

Parágrafo Único: a aprendizagem para as atividades relacionadas nos incisos deste artigo deverá ser ministrada para jovens de 18 a 24 anos.

O aprendiz terá direito a remuneração que será o salário mínimo hora, e sua jornada de trabalho não poderá ultrapassar de 6 (seis) horas diárias. Poderá ser de 8 (oito) horas quando o aprendiz já tiver concluído o ensino fundamental e nelas estiver computadas as horas destinadas para aprendizagem teórica. Sendo empregado em mais de um estabelecimento as horas de ambos serão totalizadas não podendo ultrapassar as 6 ou 8 horas diárias.

O aprendiz tem direito ao fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), que será de 2% da remuneração paga ou devida no mês anterior. As férias deverão ocorrer concomitantemente com as férias escolares.

2.4 CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA – LEI 8213/91

A lei 8.213 de 1991, Disponível em: www.deficienteonline.com.br. Acesso em: 03.out.2009) no artigo 93 tutela a contratação de deficientes físicos em empresas com quadro

de empregados maior que 100 (cem), estado obrigadas a contratar de dois a 5 por cento com beneficiários reabilitados ou pessoas portadores de deficiência habilitados, nas seguintes proporções: até 200 (duzentos) empregados 2%, de 202 (duzentos e um) a 500 (quinhentos) empregados 3%, de 501 (quinhentos e um) a 1.000 (mil) empregados 4%. De 1.001 (mil e um) empregados em diante será de 5%. A fiscalização ocorre pelo Ministério do Trabalho e possui previsão legal no Decreto 3.298 de 1999, no artigo 36.

A maior dificuldade alegada pelas empresas, para o cumprimento das cotas de 2% a 5% de empregados com deficiência, é a falta de qualificação profissional dessas pessoas, já que o processo de inclusão econômica descortina a exclusão educacional. Por essa via, o trabalhador pode ser contratado inicialmente como aprendiz e, uma vez habilitado no interior da empresa, passar a compor a cota definitiva de trabalhadores com deficiência.

Não há como fundir as cotas quando se trata de aprendiz com deficiência, eis que cada uma delas se aplica e se explica por situações distintas e excludentes. O contrato de aprendizagem visa formar trabalhadores, tem prazo determinado e é orientado metodicamente a partir do olhar educativo. O contrato firmado com o trabalhador com deficiência, a seu turno, é de prazo indeterminado, definitivo e se pauta pela avaliação de competência para o trabalho, como qualquer outro. Além do mais, o aprendiz com deficiência não necessita de dupla proteção, pois, enquanto aprendiz, somente se espera dele que se forme, nada obrigando sua efetivação pela empresa

A mesma lei nº 11.180/05 também acrescentou um parágrafo ao art. 428 da CLT para tratar de aprendizes com deficiência mental, que não necessitam do aporte formal da escola. A comprovação da escolaridade deve considerar, pois, habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

Valorizar a capacidade de cada indivíduo de exercer funções laborais, e de aprendê-las no convívio com outros no interior das empresas, viabilizará a evolução das oficinas protegidas, que hoje se desenvolvem no interior de algumas ONGs. Isto porque esses contratos poderão ser intermediados por essas entidades, que já acumulam experiências de formação profissional para pessoas com deficiência, reformulando suas antigas oficinas internas em relações mais inclusivas, estabelecendo contratos formais, com registro em CTPS, e com observância de um curso de formação profissional com duração de até dois anos. (LOPES, 2009, p. 68/72)

A contratação de deficientes físicos consiste na colocação de uma classe discriminada no mercado de trabalho. A responsabilidade social nas empresas precisa ser uma das prioridades do legislador, por ser uma forma de difusão do enaltecimento do ser humano.

A experiência inclusiva tem mostrado excelentes resultados, que aceleram uma nova cultura em nossa sociedade fundamentada no respeito e valorização da diversidade humana.

3 OS INSTRUMENTOS UTILIZADOS NA APLICABILIDADE DA RESPONSABILIDADE SOCIAL NAS EMPRESAS

As novas mudanças nascem de necessidades para o auto-desenvolvimento, sendo que, não havendo novos posicionamentos dos instrumentadores das empresas estas perdem mercado, investimentos, dentre outros fatores essenciais de manutenção e crescimento.

O ambiente com os empregados tem que ser cordial, com espaços para discussões. Precisam perceber que a empresa se pauta em valores éticos, e que não possuem como ideal apenas o lucro.

As indústrias adotam práticas, de responsabilidade social das empresas (RSE) com o objetivo de obterem maior desenvolvimento em duas áreas, conforme classificação da FIESP, a primeira é em relação ao fortalecimento dos negócios que envolvem o aumento da motivação e envolvimento dos empregadores e colaboradores os retendo e atraindo, agregar valor à imagem da empresa na sociedade e no mercado, aumentar a satisfação e fidelidade dos clientes, conseguir ampliar o mercado, dinamizar o mercado e o consumo e ter maior acesso a capital, financiamentos e rentabilidade frente aos acionistas (LOUETTE, 2004).

O segundo grupo relaciona-se à promoção do bem-comum e diz respeito a preservar os recursos naturais e contribuir para a sustentabilidade ambiental, colaborar para a diminuição dos problemas sociais, melhorar a difusão e a prática de condutas éticas e de convivência democrática na sociedade, reduzir a pobreza de maneira a dar maior hegemonia na distribuição de renda, promovendo desta forma os direitos das minorias.

3.1 OS ACIONISTAS

Anualmente são feitas assembléias de acionistas normalmente organizadas pelos empresários, seu ideal é passar quais são as vertentes que a empresa está adorando. Os acionistas com visões socialmente responsáveis pressionam para que haja atitudes condizentes com sua maneira de pensar.

A partir de atitudes socialmente responsáveis e que são utilizadas como meio de divulgar a empresa, as ações ao serem negociadas terão maior valorização, são vistas com maior solidez. Um exemplo é a Petrobrás que segundo o jornal inglês *Financial Times* foi classificada como a melhor empresa brasileira e em 113º na classificação global, o valor de mercado em 21/12/2005 era de US\$ 74 bilhões, e em janeiro de 2006, este valor já atingiu R\$ 218 bilhões (BOLETIM DA PETROBRAS, 2006).

O autor Carlos Egaña (2006) *apud* Dromi, (2007) em seu artigo *Derechos Humanos y Empresas* trouxe alguns exemplos de movimentos de acionistas que acarretaram mudanças de condutas de determinadas empresas, melhorando as condições de vida das pessoas que as rodeiam, nestes termos:

Pensiones Investment Research Consultants (PIRC) asesora inversores em El Reino Unido y há influenciado câmbios importantes relativos a políticas de Shell em Nigéria, maquiladoras em México y situaciones creadas por El apartheid em Sudafrica. Em Noruega Storebrand Scudder, asesora de inversores internacionales sostiene que lãs inversiones socialmente responsables aumentaram em importância frente a otras motivadas por factores exclusivamente financieros e estratégicos (EGAÑA, 2006).

Em relação aos acionistas há duas óticas, a primeira relaciona-se com a atividade destes, em buscar que suas cotas façam valer como meios de opinar para melhorarem as atividades socialmente responsáveis. A segunda está relacionada com as atividades da empresa enaltecendo sua imagem e valorizando-a na bolsa de valores, desta forma adquirindo maior rentabilidade.

Mostram-se aos acionistas os investimentos feitos no ramo de SER, demonstrando como estão sendo utilizados seus investimentos, e o retorno que terá em longo prazo, para que os menos adeptos as práticas não a vejam como uma forma de angariar fundos, mas uma maneira benéfica de desenvolvimento da empresa.

3.2 O CÓDIGO DE ÉTICA

Ética é o estudo ou uma reflexão, científica ou filosófica, e eventualmente até teológica, sobre os costumes ou sobre as ações humanas. É também o estudo dos costumes ou comportamentos considerados corretos. Ser ético nada mais é do que agir direito, proceder bem, sem prejudicar os outros. É ser altruísta, é estar tranquilo com a consciência pessoal. É, também, agir de acordo com os valores morais de uma determinada sociedade

O código de ética ou de compromisso social é um documento norteador das práticas adotadas pela empresa, constitui sua base normativa, demonstrando sua missão. Formam um estereótipo das condutas que serão adotadas, em consonância com a ética dos novos tempos, preconizam as boas práticas. Nas missões estarão declarados objetivos morais e formas de proceder eticamente na regulação de suas atividades. Abordam todos os assuntos da empresa, trabalho, ambiental e os direitos humanos, regulam as práticas com todos os atores envolvidos.

Pou Munt et al.(2006) fizeram um panorama sobre o código de ética na América Latina, *in verbis*:

Em América latina, La forma tradicional de concebir e implementar los códigos de ética profesional, puede delibitar los mismos principios que intenta defender, particularmente cuando se hacen sin La participacion de los empleados. Esto se debe a La escasa importância de La ética em los estudios empresários impregnados de um cierto tecnicismo y AL menor grado de ingerência externa Del Estado sobre lãs empresas. ES importante revitalizar los conceptos de verdad, justicia, respeto a lãs personas, responsabilidad transparência e integridad, haciendo partícipes a todos los sectores involucrados de los aspectos de los códigos de conducta que los afectan.

O objetivo de ter um código de ética é explicitar as práticas que serão adotadas, de maneira a fazer com que todos a respeitam, e com o tempo ter a possibilidade de revisá-las, de maneira a enaltecê-las, buscando melhorar a maneira de relacionamento com todos que estão envolvidos.

3.3 O INSTITUTO ETHOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS

É uma associação de empresas interessadas, que a dez anos desenvolve suas atividades no país, de forma a terem práticas socialmente responsáveis em constante aperfeiçoamento e avaliação. A criação do instituto é para que a RSE seja disseminada

A palavra ETHOS é de origem grega que na língua portuguesa deu origem a palavra ética. Aristóteles (1973), em seu livro *Ética a Nicômaco*, definiu ETHOS como “a credibilidade desenvolvida por um autor através da inteligência, do bom caráter e do respeito pelo público, e o estudo dos costumes, do caráter, da moral ou espírito de uma época”.

É uma organização empresarial com o propósito de trabalhar com empresas ajudando a serem lucrativas implementando práticas que respeitam pessoas, comunidades e o meio ambiente.

O instituto ETHOS faz pesquisas e os publica com o escopo de fomentar e ampliar as discussões em torno de questões sócio-ambientais, relacionado a RSE ao desenvolvimento sustentável e a maneiras de dirimir as desigualdades (VEIGA, 2004).

3.4 AUDITORIAS EXTERNAS (CERTIFICADORAS)

As empresas utilizam auditorias internas e externas para elaboração de um balanço social e ambiental, por uma série de razões como: definir áreas de melhorias frente a denúncias de irregularidade, promover a transparência e responsabilidade, administrar medidas de cumprimento e adquirir confiança com os empregados, acionistas, comunidade e demais agentes envolvidos, e ao dirimir os problemas os tornam como meios de adquirir competitividade.

As certificadoras são meios utilizados para divulgação das ações empresariais, através de auditorias para comprovação das práticas adotadas, e preenchendo os requisitos, será atribuída uma certificação que divulgada favorecendo a imagem da empresa.

No universo corporativo uma das mais importantes instituições, a ISO International Organization for Standardization, está se voltando para a adoção de práticas éticas que promovam a inclusão social e assegurem um futuro para as novas gerações. O objetivo da ISO não restringe a definir o que é responsabilidade social, mas em medidas de adquiri-la com a preservação do meio ambiente e a justiça social. A abordagem adotada é uma maneira de influenciar na mudança de práticas organizacionais, de maneira a se tornar uma vantagem competitiva e uma maneira de perpetuar os negócios.

No Brasil a normalização é tratada na Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT, em 2002, estabeleceu o Grupo Tarefa sobre Responsabilidade Social Corporativa², visando a produção e disseminação de conceitos relativos à gestão social corporativa suas ferramentas auxiliares, com base em estudos já desenvolvidos pela ISO, observando as condições de integração econômica internacional e contribuindo para a consolidação do gerenciamento social na sociedade brasileira .

A ABNT possui uma segunda função que é a de difundir informações de maneira a ampliar o debate, garantindo credibilidade para os praticantes e para a associação.

Os novos posicionamentos são para que os conceitos de desenvolvimento sejam alterados de maneira a melhorar a qualidade de vida dos sujeitos envolvidos no sistema

² Disponível em: <http://www.creapa.com.br/servicos/ABNT/abnt.htm>. Acesso em: 03.out.2009

capitalista atual, e ao certificar uma corporação demonstra suas condutas responsáveis, lhe garantindo credibilidade.

3.5 RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES E CLIENTES

As empresas conseguem influenciar de maneira direta seus fornecedores a adotarem práticas socialmente responsáveis, por possuírem o papel de consumidores, conseguem requerer algumas ações.

Devem ser exigidos, por parte das indústrias aos seus fornecedores, critérios comerciais convencionais como preço e qualidade dos produtos e serviços, e também outros espectros, que envolvem o cumprimento da legislação fiscal, não utilização de prática desleal, cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária, ambiental e a não utilização de práticas de discriminação no ambiente de trabalho.

As indústrias no relacionamento com seus fornecedores devem promover condutas que os levem a ter práticas socialmente responsáveis, ou auxiliar no seu desenvolvimento. Dentre as práticas encontra-se o treinamento de fornecedores, poderá ser em diversas áreas é uma maneira de aprimorar seus serviços, melhorando seus produtos e desta forma favorecendo a indústria. A indústria possuindo terceirizados realizadores de serviços poderá, como uma maneira de beneficiá-los, estender os benefícios não obrigatórios dados aos seus funcionários. Deverá haver apoio a práticas sócio-ambientais que os fornecedores se proporem a realizar.

Ao consumir, independente se for uma pessoa física ou jurídica, deverá apreciar as práticas do fornecedor, é uma maneira de incentivá-los a cometer ações socialmente responsáveis.

3.6 BENEFÍCIOS NÃO-OBRIGATÓRIOS CONCEDIDOS AOS EMPREGADOS

Há benefícios dados aos empregados, não previstos em acordos e convenções coletivas, estimulam suas atividades dentro da empresa e lhe garantem melhores condições de vida.

Os benefícios abrangem alimentação, saúde, custeamento de estudos, esporte, assistência social, empréstimos com pequeno percentual de juros, dentre outros benefícios.

Podem-se adotar práticas para contratação de pessoas que estejam com dificuldade de conseguir uma colocação profissional, como a recolocação de trabalhadores demitidos, ex-detentos, pessoas próximas da aposentadoria e afro descendentes. Empresas com mais de 100 empregados estão obrigadas a admitir empregados com deficiência física, porém, empresas com menor quadro de funcionários e se deparando com empregados com algum tipo de anomalia devem contratar, não cometendo qualquer tipo de discriminação, e quando um empregado torna-se deficiente, por doença ou acidente, mantê-lo no emprego (FERREIRA, 1995).

Na gestão do trabalho há práticas diferenciadas pelas empresas como a participação dos lucros pelos empregados, a participação de empregados sem cargo de gerencia em processos internos de decisão, o reconhecimento de sugestões dos trabalhadores para melhorias no ambiente de trabalho, a partir destas práticas demonstra uma preocupação dos interesses dos empregados e fortalecimento do negócio. Medidas coercitivas do assédio sexual e discriminação devem ser adotadas. Medidas que serão adotadas com maior facilidade através de dialogo entre empregadores e empregados.

As empresas ao admitirem um empregado não está alterando apenas sua vida mas de seus familiares também, em média são 5 pessoas sendo auxiliadas direta ou indiretamente, desta forma deve haver projetos de integração entre todos. Na busca de alcançar uma comunidade com melhores condições.

3.7 OS GRUPOS EMPRESARIALMENTE RESPONSÁVEIS

São numerosos os grupos comerciais e uniões industriais que colocaram em suas agendas os princípios de direitos humanos. Com destaque aos Princípios para Empresas da Mesa Redonda de Caux, estabelecidos em 1994, por um grupo de líderes empresário dos Estados Unidos, Japão e Europa, que promovem princípios de direitos fundamentais e democráticos. Outro exemplo interessante é o Código Internacional de Ética para as Empresas canadenses, estabelecido em 1997, para empresas que visem atingir a responsabilidade Social, seu equivalente norte-americano são os Códigos de Ética e princípios que regem as empresas da Dinamarca, Holanda e Noruega. (CARRION, 2000).

A Assembléia do Milênio de setembro de 2000, também surgiu pela iniciativa e pressão de empresas transnacionais, que reúnem 7000 associados e empresas norte americanas, reforçando as ações do século XXI, no sentido de manter os mercados abertos

com regulamentos que não prescrevem, inibindo ações protecionistas e isolamento de países em via de desenvolvimento.

No âmbito regional, as agências de meio ambiente dos Estados Unidos, Canadá e México, estabelecidas dentro do sistema NAFTA, elaboraram sete princípios para inibição de comércio e ações que se relacionam com o meio ambiente, que acarretam em emissões de gases tóxicos e uso imoderado de energia elétrica. Mais de 10 grupos empresários, comerciais e organizações de defesa do meio ambiente, promovem estes princípios.

3.8 OS PRINCÍPIOS DO GLOBAL COMPACT

O Global Compact é um programa da Organização das Nações Unidas que procura mobilizar a comunidade empresarial internacional na promoção de valores fundamentais nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho e meio ambiente. Desenvolvido pelo secretário geral, Kofi Annan, ele determina que as empresas devem contribuir para a criação de uma estrutura socioambiental consistente, em mercados livres e abertos assegurando que todos desfrutem os benefícios da nova economia global (CARNEIRO, 2003).

O programa propõe um pacto global para atuação das empresas em torno de nove princípios básicos, inspirados em declarações e princípios internacionais. A apresentação de um quadro de intersecção dos princípios do Global Compact com os pilares definidos pelo instituto ETHOS, para uma empresa ser socialmente responsável. Demonstra que a Responsabilidade Social Empresarial no Brasil e as normas universais estabelecidas pelas Nações Unidas estão em paridade.

4 RESPONSABILIDADE AMBIENTAL

Uma visão socialmente responsável tem que estar inserida na cultura da empresa. O primeiro mandamento é respeitar a legislação que traz no seu cerne uma maneira de minimizar as diferenças em uma busca incessante pela qualidade, cada sociedade empresária possui suas próprias diretrizes, conforme suas capacidades.

O ideal é ser elaborada uma declaração com todas as metas a serem seguidas, de maneira a envolver todas as pessoas que se relacionam com a empresa, e com o passar do tempo a reexamine para que sejam inseridas adequações. As condutas éticas é uma maneira de adquirir maior credibilidade, demonstra como está sendo administrados os negócios, gera menos conflitos reduzindo o número de lides e contingências e averigua uma maneira de negociar os conflitos de interesses buscando o adequado cumprimento da lei.

A Constituição Federal tutela o Meio Ambiente em seu capítulo VI, está inserido no Título da Ordem Social.

Deverá estabelecer princípios ambientalistas, ir além do que a lei disciplinar. Verificando a quantidade de recursos utilizados, e os resíduos gerados, e o quanto está havendo de desperdício de energia, matéria prima e esforço humano.

As condutas deverão buscar uma prevenção da poluição. Reduzir os produtos tóxicos, ou substituí-los, havendo o descarte ocorrerá de maneira segura. O uso da energia deve ser racional. São maneiras que diminuem os custos e favorecem a natureza.

4.1 A RESPONSABILIDADE AMBIENTAL NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

A tutela pelo Meio Ambiente na Constituição Federal é extensa. Compreende vários artigos e está inserida em vários assuntos distintos, em decorrência de sua essencialidade na vida dos seres humanos.

O artigo 5º, inc. LXXII dá legitimidade a qualquer cidadão para propor ação pública quando ocorrer violação do meio ambiente, e o autor ficará isento de custas

processuais e sucumbência, salvo quando houver má-fé. No artigo 23, inc. VI, delega a União, Estados, Distrito Federal e Municípios a competência comum de proteger o meio ambiente e combater a poluição em qualquer de suas formas. O artigo 129, inc. III incumbe ao Ministério Público a competência de promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos³.

O Título VII que trata da ordem econômica e financeira, no Capítulo I que estabelece os Princípios Gerais da Atividade Econômica em seu artigo 170, caput, diz: “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”, em seu inc. VI proclama que a defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação, a Constituição verifica ao Meio Ambiente o status de princípio constitucional, com ampla proteção.

O artigo 174 intitula que o Estado, por ser regulador da atividade econômica exercerá, na forma da lei, as funções de fiscalização, incentivo e planejamento, sendo este determinante para o setor público e indicativo para o setor privado. Em seu § 3º que “o Estado favorecerá a organização da atividade garimpeira em cooperativas levando em conta a proteção do meio ambiente e a promoção econômico-social dos garimpeiros”. O artigo visa à proteção das áreas com extração de minérios.

No artigo 186 que trata da função social da propriedade, diz que esta só será cumprida quando houver a utilização adequada dos recursos naturais disponíveis e preservação do meio ambiente, não ocorrendo o cumprimento de função social da propriedade poderá ser desapropriada, para fins de reforma agrária, conforme o caput do artigo 184.

O artigo 200 estabelece competências para o sistema único de saúde e em seu inc. VIII lhe atribui a colaboração na proteção do meio ambiente, nela compreendido o do trabalho.

No artigo 200 em seu caput estabelece a liberdade de pensamento, criação, expressão e informação, com algumas ressalvas que estão nos parágrafos, dentre elas no § 3º, inc. II proíbe a propaganda de produtos, práticas e serviços que possam ser nocivos à saúde e ao meio ambiente.

No Título VIII “Da Ordem Social”, em seu capítulo VI, intitulado como “Do Meio Ambiente” ocorre proteção explícita, que se encontra no artigo 225, *in verbis*:

³ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7%C3%A3o.htm

Art. 225 – Todos têm direito ao meio ambiente, ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

§ 1º Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público:

I – Preservar e restaurar os processos ecológicos essenciais e prover o manejo ecológico das espécies e ecossistemas;

II – Preservar a diversidade e a integridade do patrimônio genético do País e fiscalizar as entidades dedicadas à pesquisa e manipulação de material genético;

III – Definir, em todas as unidades da Federação, espaços territoriais e seus componentes a serem especialmente protegidos, sendo a alteração e a supressão permitidas somente através de lei, vedada qualquer utilização que comprometa a integridade dos atributos que justifiquem sua proteção;

IV – Exigir, na forma da lei, para a instalação de obra ou atividade potencialmente causadora de significativa degradação do meio ambiente, estudo prévio de impacto ambiental, a que se dará publicidade;

V – Controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente;

VI – promover a educação ambiental em todos os níveis de ensino e a conscientização pública para a preservação do meio ambiente;

VII – proteger a fauna e a flora, vedadas na forma da lei, as práticas que coloquem em risco sua função ecológica, provoquem a extinção de espécies ou submetam os animais à crueldade;

§ 2º Aquele que explorar recursos minerais fica obrigado a recuperar o meio ambiente degradado, de acordo com solução técnica exigida pelo órgão público competente, na forma da lei;

§ 3º As condutas e a atividade considerada lesiva ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados;

§ 4º A Floresta Amazônica brasileira, a Mata Atlântica, a Serra do Mar, o Pantanal Mato-Grossense e a Zona Costeira são patrimônio nacional, e sua utilização far-se-á na forma da lei, dentro de condições que assegurem a preservação do meio ambiente, inclusive quanto ao uso dos recursos naturais.

A Constituição Federal tutela o meio ambiente em todas as suas esferas, e as empresas devem respeitar os dispositivos legais e ultrapassá-los, adotando meios de manutenção do meio ambiente.

4.2 BASES DA RESPONSABILIDADE AMBIENTAL INTERNACIONAL

Em 1987 a comissão mundial de meio ambiente e desenvolvimento, criado pela ONU elaborou um relatório conhecido como relatório de Brundtland que trouxe no seu cerne o conceito de desenvolvimento sustentável, que é o modelo de gestão que se preocupa com a satisfação das necessidades presentes, sem o comprometimento da capacidade das gerações futuras de suprir suas próprias necessidades.

Na ECO/92 elaborou a agenda 21 reafirmando a preocupação com o meio ambiente, e foram feitas normas para serem cumpridas no século 21. No ano de 2000 criaram-se as metas do milênio e a sétima é a preservação da qualidade de vida e respeito ao meio ambiente.

4.3 A AGENDA AMBIENTAL DO INSTITUTO ETHOS

O Instituto ETHOS, 2004, convidou um conjunto de representantes de instituições e empresas com o ideal de condensar recomendações para a propagação da sustentabilidade no âmbito corporativo e elaborou 31 recomendações para a implementação de práticas ambientalmente responsáveis, consiste em:

- 1 – difundir a gestão para a sustentabilidade;
- 2 – adotar a ecoeficiência integralmente;
- 3 – divulgar a ecoeficiência;
- 4 – minimizar o consumo de recursos;
- 5 – definir metas de sustentabilidade compatíveis;
- 6 – priorizar a ética em relação ao lucro;
- 7 – aprimorar os marcos regulatórios;
- 8 – reformar a legislação;
- 9 – flexibilizar as leis ambientais;
- 10 – usar arbitragem para resolver conflitos ambientais;
- 11 – proteger pequenas empresas do excesso regulatório;
- 12 – diminuir o mercado informal;
- 13 – estimular redes para induzir empresas informais a formalização;
- 14 – precificar as externalidades socioambientais;
- 15 – precificar o custo social da água;
- 16 – difundir a gestão ambiental na agricultura;
- 17 – controlar o ciclo de vida dos produtos;
- 18 – usar o poder de compra do Estado para estimular a sustentabilidade;
- 19 – subsidiar o investimento em ciência e tecnologia;
- 20 – intensificar a educação ambiental;
- 21 – estimular o protagonismo do consumidor;
- 22 – aumentar a transparência dos produtos;
- 23 – promover a verificação dos balanços corporativos;
- 24 – aumentar a transparência dos balanços;
- 25 – adotar o modelo de balanço da GRI;
- 26 – universalizar o saneamento com ação básica;
- 27 – estimular programas de gestão de resíduos sólidos;
- 28 – implementar uma política de destinação adequada para resíduos;
- 29 – estabelecer critérios socioambientais para o financiamento;
- 30 – procurar parcerias com o governo para dar escala às ações sociais;
- 31 – investir em certificação ambiental (GONÇALVES, 2005).

A abordagem revela um processo, partindo do ponto que todas as recomendações são oriundas de discussões de representantes das próprias empresas. Mostra um avanço significativo na maneira de pensar, e passaram a ver que é uma questão

econômica, a partir de investimentos para preservação do meio ambiente acarreta em retorno financeiro, passam maior credibilidade, e ocorre abertura de mercado com estabelecimentos que buscam relacionamentos com instituições ambientalmente responsáveis.

4.4 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

É o local que o trabalhador passa parte de sua vida, e a qualidade de vida está interligada ao ambiente que está inserido, é um meio ambiente artificial, mas com grande relevância, possui uma série de proteções legais e constitucionais, para garantia de um ambiente com salubridade e segurança. O artigo 200, inc. VIII da Constituição Federal estabelece de maneira expressa a proteção ao trabalho, colaborar com a proteção do meio ambiente nele compreendido o do trabalho.

Silva (2000) estatui:

A questão é mais complexa do ponto de vista da proteção ambiental porque o ambiente do trabalho é um complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa e de uma sociedade, objeto de direitos subjetivos privados e de direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que a freqüentam. Esse complexo pode ser agredido e lesado tanto por fontes poluidoras internas como externas, provenientes de outras empresas ou de outros estabelecimentos civis de terceiros – o que põe também a questão da responsabilidade pelos danos ambientais [...]. O tema, por outra parte, liga-se à temática geral desta obra, porque a proteção da segurança do ambiente de trabalho significa proteção do ambiente e da saúde das populações externas aos estabelecimentos industriais, já que um ambiente interno poluído e inseguro expõe a poluição e insegurança externa.

Os trabalhadores devem receber treinamento aprimorando sua visão ambiental, revendo suas atitudes dentro e fora da empresa, enaltecendo a relação da empresa com o meio ambiente.

4.5 DEGRADAÇÃO AMBIENTAL E CONSCIÊNCIA ECOLÓGICA

O meio ambiente está protegido a partir do momento que passa a intervir no bem-estar e na qualidade de vida das pessoas humanas, nas atividades sociais e econômicas da sociedade. Desta forma uns não podem se beneficiar em detrimento dos outros. A poluição e o desmatamento são maneiras irracionais de destruição da fauna e flora e irrecuperáveis, foi destruído o habitat natural, e mesmo havendo novas plantações não haverá todas as espécies.

A lei 6.938 de 1981 dispõe sobre a política nacional do meio ambiente. Estabelece em seu artigo 3º que:

Poluição é a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que, direta ou indiretamente:

- a) Prejudicam a saúde, a segurança e o bem estar da população;
- b) Criem condições adversas às atividades sociais e econômicas;
- c) Afetam desfavoravelmente a biota;
- d) Afetam as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente;
- e) Lancem matérias ou energia em desacordo com os padrões ambientais estabelecidos.

CONCLUSÃO

Na atual conjuntura está havendo uma reorganização do poderio econômico e novas visões estão sendo adotadas, pondo em prática ações que visam a Responsabilidade Social das Empresas de maneira a maximizar o lucro sem deixar de considerar o bem estar coletivo.

Em razão das modernas legislações que preconizam um tratamento adequado à relação da empresa com o consumidor, com o meio ambiente, com o trabalhador, com o público externo, dentre outros, seja em razão de incentivos, em especial tributários, em alguns casos obriga-se em outros motiva a empresa a exercer sua atividade de modo a obter um desempenho consentâneo com a melhoria das condições socioeconômicas e ambientais.

Diante desta ótica, vê-se que há uma relação direta com o ideal de qualquer empresa: a obtenção do lucro. A consciência tem que começar no raciocínio de que para sua manutenção e crescimento precisa de um mundo externo, o mesmo ambiente que auxilia, vai ajudá-lo a se manter, e, além disto, favorecer no seu crescimento.

Várias são as empresas que se dizem responsáveis sob o ângulo social ou num aspecto mais amplo socioeconômico e ambiental. Para se ter um parâmetro ao desenvolvimento do presente trabalho, adota-se a definição conferida pelo Instituto ETHOS, na seguinte linha: “Empresa socialmente responsável é aquela que possui capacidade de ouvir os interesses das diferentes partes (acionistas, funcionários, prestadores de serviços, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio-ambiente) e conseguir incorporá-los no planejamento de suas atividades, buscando atender às demandas de todos e não apenas dos acionistas ou proprietários, além de pressupor o bom relacionamento da empresa com seus públicos”.

A definição acima traz implícita a idéia do que seja um comportamento socialmente orientado por parte da empresa. Estabelecida esta idéia, precisa-se saber se a empresa atua de modo responsável socialmente por mera liberalidade ou voluntariedade (por que simplesmente quer em razão de sentimentos humanitários), em razão de uma obrigação legal ou estimulada pelos incentivos especialmente fiscais em razão daquela atuação vislumbrados.

Os estabelecimentos possuem características individualizadas, não havendo regras taxativas em relação á responsabilidade social da empresa (RSE). Deve ser elaborado um mapeamento das necessidades que faz parte. A partir deste ato, elaboram-se projetos com visão social.

Os resultados das ações sociais realizadas em benefício da sociedade devem ser divulgados, melhorando assim sua imagem, passa a ser vista não como um estabelecimento que retira proveito da comunidade, mas como um auxiliar que os ajuda a ter uma vida mais digna. Ao fazer um balanço das mudanças que ocorreram, será uma forma de melhorar posteriores projetos e com a divulgação destes dados melhorar a produção da empresa, por dois motivos: primeiramente os trabalhadores terão maior empenho e em segundo lugar os consumidores darão preferência aos seus produtos. É uma forma digna de atingir o lucro.

Responsabilidade Social é uma conduta **orientada pela lei**, resultando numa opção estratégica da empresa, por motivos relacionados a um desempenho empresarial ótimo e com reflexos sociais, seja ainda em razão dos incentivos fiscais decorrentes desta atuação.

A proposta de criação de uma Lei Social reafirmaria o ora defendido, de que a Responsabilidade Social decorre da Lei, bem como contribuiria para fomentar condutas socioeconômicas e ambientalmente orientadas por parte da empresa.

REFERÊNCIAS

AGENDA 21. Disponível em: <<http://www2.uol.com.br/ecokids/agenda21.htm>>. Acesso em: 03. out.2009.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Tradução de Leonel Vallandro e Gerd Bornheim da versão inglesa de W. D. Rosa. São Paulo: Abril Cultural, 1973, p. 309.

BOLETIM DA PETROBRAS. **Petrobras em ações**. Rio de Janeiro, Ano VI, n. 20. mar. 2006.

BRASIL, MINISTÉRIO DA JUSTIÇA. Programa Nacional de Direitos. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/w3/maise/desc.html>>. Acesso em: 03.out.2009.

CARNEIRO, R. **Direito ambiental: uma abordagem econômica**. Rio de Janeiro: Forense, 2003

CARRION, V. **Comentários a CLT**. São Paulo: Saraiva, 2000.

CARTA SOCIAL EUROPÉIA Disponível em: <<http://epralima.pt/inforadapt/index.php/inforadapt.pt/content/download/859/2510/file/cartasocial-europeia.pdf>>. Acesso em: 03.out.2009.

COMPARATO, F. K. **A afirmação histórica dos Direitos Humanos**. 4. ed. São Paulo, Saraiva, 2005.

CLT-CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO Disponível em <http://destinacaocrianca.org.br/arquivos/arq_173_lei_do_aprendiz.pdf>. Acesso em: 03.out.2009.

CONVENÇÃO DA OCDE. Disponível em: <<http://cgv.gov.br/ocde/sobre/index.asp>>. Acesso em: 03.out.2009.

DROMI, R. (Coord.). **Série integración económica**. Buenos Aires: Ciudad Argentina, 2000.

FERREIRA, FILHO, M. G. **Direito humanos fundamentais**. São Paulo: Saraiva 1995.

GONÇALVES, S. Benjamim (coordenador). **O compromisso das empresas com o meio ambiente: a agenda ambiental das empresas e a sustentabilidade da economia florestal**. São Paulo: Instituto ETHOS, 2005, p. 10-23.

INSTITUTO ETHOS. Disponível em: <http://www.ethos.org.br>. Acesso em: 03.out.2009.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADES SOCIAL. **Textos e estudos**. Disponível em: [http:// WWW.ethos.com.br](http://WWW.ethos.com.br)>. Acesso em: 03 out.2009.

ISO – International Standard Organization. Disponível em:
<http://www.creapa.com.br/servicos/ABNT/abnt.htm>. Acesso em: 03. out.2009.

LEI 8213/91. Disponível em: [http:// www.deficienteonline.com.br](http://www.deficienteonline.com.br)>. Acesso em: 03. out.2009).

LEITE, C. H. B. **Curso de direito processual do trabalho**. Rio de Janeiro: LTR, 2005.

LOPES, L. V. C. de F. **Revista Filantropica**, n. 131. Disponível em:
<http://www.sinpropr.org.br/jornais/filantropia131.htm>

LOUETTE, A. **Relatório socioambiental**. São Paulo: FIESP/ CIESP/IRS, 2004.

MARTINS, S. P. **Direito do. Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2005.

MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2003, p. 19.

MUNT, Guillermo Pou, y otros. **Modo de proceder, uma nueva forma de concebir y desarrollar códigos de ética Professional em América Latina**. Trabalho financiado pelo Banco Mundial. Disponível em: WWW.ethos.org> Acesso em: 07.set.2009.

NOVA ORDEM MUNDIAL. Disponível em: <http://www.fimdostempos.net/clube-roma.html>>. Acesso em: 03.out.2009.

ORG. GESTÃO. Disponível em:
http://www.gestaoorg.dca.ufpe.br/edicoes/N2_V5/GESTORG_2007_N2_V5_REFLEXAO.pdf>. Acesso em: 03.out.2009

OIT-ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em:
<http://oitbrasil.org.br>>. Acesso em: 03.out.2009.

PORTAL IBASE. Disponível em: <http://www.ibase.org.br/>>. Acesso em: 03.out.2009.

PACTO NO BRASIL. Disponível em: <http://www.pactoglobal.org.br/pactoBrasil.aspx>>. Acesso em: 03.out.2009.

PROJETOS Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getulio Vargas - EAESP/FGV. (Disponível em: <http://integracao.fgvsp.br/projetos14.htm>>. Acesso em: 03.out.2009).

REDE AMBIENTE. Disponível em
http://www.redeambiente.org.br/dicionario.asp?letra=D&id_word=262>. Acesso em: 03.out.2009.

RUSSOMANO, M. V. **Comentários à CLT**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1994, p.359.

SILVA, José Afonso. **Direito ambiental constitucional**. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2000, p. 24.

VEIGA, J.P. C. **O compromisso das empresas com as metas do milênio**. São Paulo: Instituto ETHOS, 2004.

WEINGRILL, C. **Práticas empresariais de responsabilidade social: relação entre os princípios do GLOBAL COMPACT e os indicadores ETHOS de responsabilidade social**. São Paulo: Instituto ETHOS, 2003.