



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO**

NILTON EMANUEL SANTOS PITOMBO

**RESPONSABILIDADE SOCIAL NAS GRANDES EMPRESAS
BRASILEIRAS: O DISCURSO E OS RESULTADOS**

Salvador
2007

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

NILTON EMANUEL SANTOS PITOMBO

**RESPONSABILIDADE SOCIAL NAS GRANDES EMPRESAS
BRASILEIRAS: O DISCURSO E OS RESULTADOS**

Dissertação apresentada ao Núcleo de Pós-graduação da Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. José Célio Silveira Andrade

Salvador
2007

P681r

Pitombo, Nilton Emanuel Santos

Responsabilidade social nas grandes empresas brasileiras: o discurso e os resultados. / Nilton Emanuel Santos Pitombo. Salvador: N. E. S. Pitombo, 2007. 181 f.

Orientador: Professor Dr. José Célio Silveira Andrade

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal da Bahia. Escola de Administração, 2007.

1. Responsabilidade Social Corporativa. 2. Desenvolvimento Sustentável. 3. Desenvolvimento Humano. 4. Valor Adicionado. 5. Maiores Empresas. I. Universidade Federal da Bahia. Escola de Administração. II. Andrade, José Célio Silveira. III. Título.

CDD: 658.40

TERMO DE APROVAÇÃO

NILTON EMANUEL SANTOS PITOMBO

RESPONSABILIDADE SOCIAL NAS GRANDES EMPRESAS BRASILEIRAS: O DISCURSO E OS RESULTADOS

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Administração, Universidade Federal da Bahia, pela seguinte banca examinadora:

Prof. Dr. José Célio Silveira Andrade _____
Universidade Federal da Bahia

Prof. Dr. José Antonio Gomes de Pinho _____
Universidade Federal da Bahia

Prof^a. Dra. Márcia Mara de Oliveira Marinho _____
Universidade Federal da Bahia

Salvador, 13 de junho de 2007

AGRADECIMENTOS

Para a realização deste Mestrado o autor contou com o apoio financeiro da Petrobras, além da disponibilidade de tempo para os trabalhos de pesquisa e elaboração desta dissertação. Agradeço a todos que para isso contribuíram direta ou indiretamente.

Mesmo correndo o risco de cometer alguma injustiça por falta de citação, manifesto meus sinceros agradecimentos a outras pessoas, especialmente:

Ao meu amigo Caio, grande incentivador para que eu retornasse à Universidade, depois de muito tempo;

Aos Professores do MPA 6, porque valeu a pena esse retorno à UFBA, depois de tantos anos; particularmente ao Célio, pela orientação;

Aos colegas do MPA 6 pelo convívio alegre e saudável, com ótimos momentos de festa e frutíferas trocas de conhecimentos e experiências;

Ao Gustavo que, apesar da inconstância, muito contribuiu na pesquisa de dados do *MM.com* e *Balanços Sociais*, via Internet;

Aos meus filhos Marcelo e Cira, pelo apoio incondicional em todos os momentos e, em particular ao Marcelo, pela boa vontade e paciência nos trabalhos de revisão;

Por fim, à minha esposa Iacina, grande companheira de sempre, a quem dedico este trabalho.

Todos nós que trabalhamos em prol de um futuro melhor temos uma dívida intelectual para com os gênios inspiradores do iluminismo, que vislumbraram pela primeira vez a perspectiva de ações sociais conscientes para melhorar o bem-estar do homem em escala global.

Jeffrey Sachs, 2005

What can business do to improve social welfare? In fact, we don't know because too little study has been given the issue.

Joshua Margolis, 2004.

RESUMO

Motivado pelo aparente paradoxo entre o discurso da *Responsabilidade Social Corporativa* (RSC), simultaneamente ao quadro geral brasileiro – marcado pelo aumento de desemprego, redução de salários reais, avanço do setor informal, crescimento de acidentes de trabalho, sonegação de tributos e envolvimento de algumas empresas em denúncias de corrupção – buscou-se, como objetivo principal, investigar as contribuições advindas das maiores corporações que atuam no Brasil, em termos de geração e distribuição de riqueza, geração de empregos e investimentos em saúde, educação e preservação ambiental. Como objetivo secundário, discutiu-se a RSC no contexto mais amplo da divisão de trabalho entre a iniciativa privada, o Estado e as organizações da sociedade civil. Foram mostradas as diferentes expectativas das pessoas sobre a RSC e descritas, sucintamente, as principais instituições e iniciativas que objetivam a promoção da ética e da RSC. Apesar das centenas de trabalhos acadêmicos e empíricos que foram publicados sobre o tema, nas últimas décadas, uma das principais conclusões é que faltam teorias explicativas e normativas sobre como as empresas podem maximizar suas contribuições para o bem-estar social. Uma questão que permanece sem resposta é se as corporações devem priorizar o desempenho econômico ou o social, persistindo a antinomia entre a visão clássica de maximização do valor do acionista e a *teoria do stakeholder*, que dá suporte ao movimento da RSC, havendo críticas severas para ambos os lados. Na parte empírica deste trabalho, concluiu-se que as grandes empresas vêm gerando mais riqueza e empregos, pagando mais impostos e melhorando a produtividade, independentemente de terem ou não compromisso formal com a RSC. As contribuições para a saúde e educação também têm sido positivas, mas os salários seguiram a tendência decrescente do mercado de trabalho brasileiro nos últimos anos. A maioria das empresas brasileiras já realiza algum tipo de ação social, contudo predomina o espírito de caridade, um dos traços culturais da sociedade brasileira. Por outro lado, são citados estudos que demonstram haver um grande desperdício de recursos públicos no Brasil. Para que as ações sociais e ambientais sejam mais eficazes, as empresas precisam contribuir para melhorar a qualidade da gestão pública no país porque, evidentemente, não se pode esperar que a RSC possa remediar a má governança pública.

Palavras-chave: Responsabilidade Social Corporativa; desenvolvimento sustentável; desenvolvimento humano; valor adicionado; maiores empresas do Brasil.

ABSTRACT

Motivated by apparent paradox between the Corporate Social Responsibility (CSR) speech in Brazil, along with the negative scenario – marked by increasing unemployment, real salary reduction, high level of informal economy and tax evasion, adverse job conditions, increase in job-related accidents and corporate involvement in corruption denounces – this study investigates how the largest corporations in the country have indeed contributed to the improvement of society. At first, based on an extensive literature revision, this work discusses the ideas about CSR, the different perceptions and people's expectations; it also describes the main institutions and initiatives designed to promote the ethics and to foster CSR practices. One of the main conclusions is that there is lack of theories capable of explain how the corporations can best contribute to the well-being of the society. The question that remains unanswered is about the fundamental purpose of the corporations; if they must seek maximizing wealth for shareholders or the corporate social performance. Basically, it has persisted the antinomy between the classic view of wealth maximization for shareholders and the *stakeholder theory*, which supports CSR; there are severe criticisms of the both sides. On the empirical part of this study, the main focus is to analyze the evolution of aggregated indicators, correlated to *human development index*: wealth creation and contributions about health and education. The results indicated that the largest companies operating in Brazil have fulfilled their duties raising the *wealth creation*, generating new jobs, paying more taxes and improving productivity, regardless they have or not a formal commitment to CSR movement. Moreover, there are positive contributions to health and education and the most of the corporations are, in certain extension, involved with social actions. However, CSR cannot be a private solution to a public policy failure. So it is introduced the challenge of integrating CSR and public governance to become social and environment actions more effective and to avoid the waste of resources.

Keywords: Corporate Social Responsibility; sustainable development; human development; corporation's added value; largest corporations in Brazil.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1	Modelo de análise baseado nas dimensões do IDH	118
FIGURA 2	Evolução do valor adicionado e sua distribuição (1000 maiores empresas)	119
FIGURA 3	Evolução do valor adicionado por empregado e do salário médio por empregado (1000 maiores empresas)	120
FIGURA 4	Evolução do valor adicionado e sua distribuição (245 maiores empresas com séries históricas disponíveis)	122
FIGURA 5	Evolução do valor adicionado dos conjuntos de empresas associadas e não associadas ao <i>Instituto Ethos</i>	123
FIGURA 6	Evolução do número de empregados dos conjuntos de empresas associadas e não associadas ao <i>Instituto Ethos</i>	124
FIGURA 7	Evolução do valor adicionado por empregado dos conjuntos de empresas associadas e não associadas ao <i>Instituto Ethos</i>	124
FIGURA 8	Evolução do valor adicionado por empregado das empresas estatais e não-estatais	125
FIGURA 9	Evolução dos lucros dos conjuntos de empresas associadas e não associadas ao <i>Instituto Ethos</i>	126
FIGURA 10	Evolução dos impostos pagos pelas empresas associadas e não associadas ao <i>Instituto Ethos</i>	126
FIGURA 11	Evolução dos salários médios anuais pagos por empregado	127
FIGURA 12	Evolução do valor adicionado por classes de percentual	134
FIGURA 13	Evolução do número de empregados por classes de percentual	135
FIGURA 14	Evolução do valor adicionado por empregado, por classes de percentual	135
FIGURA 15	Evolução do lucro por classes de percentual	136
FIGURA 16	Evolução dos impostos pagos por classes de percentual	137
FIGURA 17	Evolução dos salários médios anuais pagos por empregado, por classes de percentual	137
FIGURA 18	Evolução dos indicadores sociais e ambientais	138

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1	Objetivos do Desenvolvimento do Milênio	23
QUADRO 2	Princípios do Pacto Global	26
QUADRO 3	Resumo das Diretrizes da OCDE	29
QUADRO 4	Princípios de negócios da <i>Caux Round Table</i> .	33
QUADRO 5	Relatórios de sustentabilidade: diretrizes da GRI (versão G3)	35
QUADRO 6	Pesquisa <i>Globescan 2005</i> : diferentes percepções de RSC	51
QUADRO 7	Síntese dos princípios da OCDE sobre Governança Corporativa	93
QUADRO 8	Teste da Hipótese H1	129
QUADRO 9	Teste da Hipótese H2	130
QUADRO 10	Teste da Hipótese H3	131
QUADRO 11	Teste da Hipótese H4	132
QUADRO 12	Teste da Hipótese H5	133

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
ABONG	Associação Brasileira de Organizações Não Governamentais
ANEEL	Agência Nacional de Energia Elétrica
BID	Banco Interamericano de Desenvolvimento
BOVESPA	Bolsa de Valores de São Paulo
BSR	<i>Business for Social Responsibility</i>
CRT	<i>Caux Round Table</i>
CVM	Comissão de Valores Mobiliários
DJSI	<i>Dow Jones Sustainability Indexes</i>
DVA	Demonstração do Valor Adicionado
ERC	<i>Ethics Resource Center</i>
FBDS	Fundação Brasileira para o Desenvolvimento Sustentável
FGV	Fundação Getúlio Vargas
FNQ	Fundação Nacional da Qualidade
GC	Governança Corporativa
GIFE	Grupo de Institutos, Fundações e Empresas
GRI	<i>Global Reporting Initiative</i>
HDR	<i>Human Development Report</i>
IBASE	Instituto Brasileiro de Análise Sociais e Econômicas
IBGC	Instituto Brasileiro de Governança Corporativa
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
IFC	<i>International Finance Corporation</i>
ILO	<i>International Labour Office</i> (Organização Internacional do Trabalho)
IOS	Instituto Observatório Social
IPCC	<i>Intergovernmental Panel on Climate Change</i>
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
ISE	Índice de Sustentabilidade Empresarial
ISO	<i>International Organization for Standardization</i>
MARE	Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado
OCDE	Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico
ODM	Objetivos de Desenvolvimento do Milênio
ONG	Organização Não Governamental
PACI	<i>Partnering Against Corruption Initiative</i>
PBQP	Programa Brasileiro da Qualidade e Produtividade
PIB	Produto Interno Bruto
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
RSC	Responsabilidade Social Corporativa
SAI	<i>Social Accountability International</i>
SMS	Saúde, Meio ambiente e Segurança
UNDP	<i>United Nations Development Programme</i>
WBCSD	<i>World Business Council for Sustainable Development</i>
WEF	<i>World Economic Forum</i> (Fórum Econômico Mundial)
WWF	<i>World Wide Fund For Nature</i>

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	
1.1. Contextualização do tema	12
1.2. Conceituação de <i>Responsabilidade Social Corporativa</i>	13
1.3. Justificativa da escolha do tema	14
1.4. Objetivos da pesquisa	16
2. REFERENCIAL TEÓRICO	
2.1. Considerações sobre Responsabilidade Social Corporativa	18
2.1.1. Instituições, normas, princípios e iniciativas relacionadas à promoção da responsabilidade social	22
2.1.2. Percepções e expectativas da sociedade quanto à RSC	51
2.1.3. As empresas e o tratamento justo dos trabalhadores	52
2.1.4. As empresas, a economia e os empregos	57
2.1.5. Qualidade e segurança dos produtos e serviços	73
2.1.6. As empresas e o meio ambiente.....	76
2.1.7. Sobre ética empresarial	85
2.1.8. Governança corporativa e responsabilidade social	89
2.1.9. Estado, mercado, sociedade civil e responsabilidade social	96
2.1.10. As empresas como prestadoras de serviços sociais: principais críticas à atuação social das empresas	104
3. METODOLOGIA	
3.1. Modelo de análise	118
3.2. Tratamento dos dados	119
3.3. Limitações da pesquisa	120
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS	
4.1. Evolução da riqueza criada e sua distribuição	122
4.2. Evolução da riqueza criada pela empresas associadas e não-associadas ao <i>Instituto Ethos</i>	123
4.3. Geração de empregos e produtividade.....	123
4.4. Distribuição do valor adicionado.....	125
4.5. Testes de hipóteses	127
4.6. Evolução dos indicadores por tamanho das empresas	133
4.7. Evolução das contribuições para saúde e educação.....	138
5. CONCLUSÕES	140
6. REFERÊNCIAS	150
7. APÊNDICES	165

1. INTRODUÇÃO

1.1. Contextualização do tema

Com a ameaça de degradação ambiental em todo o planeta, a miséria e as privações existentes nos países do chamado Terceiro Mundo, os temas como gestão social, proteção ambiental e *desenvolvimento sustentável*¹ passaram a merecer, nos últimos anos, grande atenção dos governos, das empresas e dos meios de comunicação. Há consenso mundial sobre a urgência do combate à fome, à pobreza e à desigualdade e, no entanto, total discordância quanto às formas de fazê-lo. A *Responsabilidade Social Corporativa* (RSC) surgiu como uma das soluções e está na moda no mundo empresarial, neste início de século XXI. Em quase todo o mundo, vem sendo difundida a idéia de que a missão das empresas engloba muito mais do que a produção de bens e serviços, a geração de empregos e a contribuição para o PIB (Produto Interno Bruto).

A sociedade se organiza cada vez mais e exige o comportamento ético e transparente das organizações; a globalização dos mercados faz com que as empresas aumentem suas atividades além das fronteiras domésticas e sofram os impactos culturais e legais, resultantes da atuação internacional. As organizações não governamentais (ONGs) que representam causas diversas, passaram a considerar as empresas como possíveis parceiras e, principalmente, financiadoras de seus projetos. Elas cobram das empresas ações que contribuam para mudar a realidade social e para diminuir a distância entre ricos e pobres (LETTIERI, 2003). No entanto, a atuação das empresas em papéis de responsabilidade dos governos é algo questionável porque envolve a substituição do Estado em alguns dos seus deveres constitucionais. Também vale lembrar que a missão precípua das empresas é produzir riquezas para a sociedade, obviamente observando-se os princípios éticos e morais, respeitando o meio ambiente e as leis dos países onde elas atuam.

No Brasil, nos últimos anos, o *marketing* sobre responsabilidade social ganhou tanto destaque que às vezes passava a impressão de que éramos todos socialmente irresponsáveis, até poucos anos atrás. Embora a preocupação com o social seja antiga no país, pelo menos nos discursos e nas siglas dos partidos políticos, na última década houve uma real mudança de agenda da

¹ Definido pela Comissão Brundtland – Comissão Mundial para o Meio Ambiente e Desenvolvimento, das Nações Unidas, coordenada pela Primeira Ministra Norueguesa Gro Harlem Brundtland, no período 1985-87 – como aquele capaz de satisfazer as necessidades do presente, sem comprometer a capacidade das gerações futuras de também atenderem suas próprias necessidades.

sociedade brasileira: tornaram-se mais explícitos os graves problemas da pobreza e da desigualdade, cujas causas remontam às nossas origens de sociedade escravocrata e patrimonialística. A nossa alta concentração de renda passou a ocupar as manchetes e foram implementadas algumas iniciativas de combate à pobreza pelo governo, pelas organizações não governamentais (ONGs), pela Igreja (Pastoral da Criança) e por várias empresas.

1.2. Conceituação de *Responsabilidade Social Corporativa*

O tema da RSC “alimenta polêmicas desde a Revolução Industrial” (FISCHER, 2002, p.217) mas, apesar de antigo, seu conceito ainda é associado a diferentes idéias, tais como responsabilidade legal, geração de riquezas, valores éticos e culturais, preservação ambiental, saúde e segurança no trabalho, cidadania, filantropia, concessão de benefícios, participação dos sindicatos, etc. Na prática, a atuação social das empresas envolve uma série de atividades variadas, tornando difícil uma definição que abranja as políticas, práticas e programas centrados nos princípios éticos, no respeito ao meio ambiente e aos seres humanos, incluindo o tratamento mais justo aos trabalhadores e ações sociais junto às comunidades. O Banco Mundial utiliza como definição corrente para RSC:

O compromisso dos negócios em contribuir para o desenvolvimento econômico sustentável, mediante o trabalho com empregados, suas famílias, a comunidade local e a sociedade em geral para melhorar a vida das pessoas, de modo que seja bom para o negócio e para o desenvolvimento (THE WORLD BANK, 2006 - tradução nossa).

Para o *Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social* (2005), principal referência brasileira no assunto, a RSC consiste em:

Uma forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade [...], respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais (ETHOS, 2006).

A *Associação Brasileira de Normas Técnicas* (ABNT, 2004, p.3) resume a *responsabilidade social* como “relação ética e transparente da organização com todas as suas partes interessadas, visando o desenvolvimento sustentável”. A *Fundação Nacional da Qualidade*

(FNQ) segue na mesma linha, incluindo a *responsabilidade social* entre os seus *Crerios de Excelrncia*, com a seguinte definio:

Atuao baseada em relacionamento tico e transparente da organizao com todas as partes interessadas, visando ao desenvolvimento sustentvel da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para geraes futuras, respeitando a diversidade e promovendo a reduo das desigualdades sociais (FNQ, 2006).

Em 2001, o *Centro de Estudos em Administrao do Terceiro Setor da Universidade de So Paulo* (CEATS/USP, 2001) realizou um *workshop* de debates conceituais sobre RSC, com o intuito de chegar a definies sobre os termos *Responsabilidade Social Corporativa*, *Cidadania Corporativa* e *Filantropia Empresarial*, entre outros, para servir de referncia s pesquisas sobre o tema, considerando a utilizao crescente desses termos, muitas vezes de forma aleatria. Ao mesmo tempo, a abrangncia do tema extrapola o setor privado, inserindo-se tambm nas articulaes que as empresas desenvolvem com organizaes do Estado e do *Terceiro Setor*. Apesar das dificuldades de um consenso (CEATS/USP, 2001), chegou-se a algumas consideraes gerais. *Filantropia* tem um significado etimolgico de doao por amor a humanidade e *Filantropia Empresarial* passa a ser entendida como ato de doar (recursos, servios, tempo, projetos, materiais, etc...) por parte das empresas. Assim, a *Filantropia Empresarial* estaria dentro da *Responsabilidade Social Corporativa*, a qual r mais abrangente e inclui a postura e as prticas de respeitar e promover os aspectos sociais internos e externos da empresa, harmonizando-os com os objetivos empresariais. A RSC tambm se operacionaliza em outros pontos, tais como a produo de riqueza, o desenvolvimento sustentvel, recursos financeiros, a cidadania e a qualidade de vida. A *Cidadania Corporativa* (CC) estaria relacionada a observao e respeito aos valores legais e ticos existentes na regio na qual a empresa atua, sendo uma das condies para o exerccio da RSC.

No presente trabalho, a RSC abrange as suas variantes como *responsabilidade social empresarial*, *responsabilidade social das organizaes* e *responsabilidade socioambiental*. A RSC r assumida no seu sentido mais amplo, como aes empresariais que possam contribuir para o *desenvolvimento humano*.

1.3. Justificativa da escolha do tema

O principal motivo para a escolha do tema deste trabalho foi o grande destaque da RSC na mdia e nas empresas brasileiras simultnea e paradoxalmente ao agravamento do

desemprego, à redução dos salários médios reais dos trabalhadores empregados² e às denúncias de corrupção, envolvendo políticos e empresas. Paralelamente aos discursos “politicamente corretos” sobre responsabilidade social e da incorporação da RSC como estratégia formal em várias empresas brasileiras, o IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) observou a tendência de precarização das relações de trabalho, com o avanço do setor informal:

Entre as várias mudanças no funcionamento do mercado de trabalho nacional a partir dos anos 1990 que implicaram rupturas no padrão histórico, um dos fenômenos mais marcantes, e que mais atenção despertou entre especialistas e sociedade em geral, foi a proliferação das práticas informais. O crescimento do assim chamado setor informal, normalmente associado à precarização da qualidade do trabalho, fragilização da inserção no mercado e banalização dos vínculos empregatícios, foi uma das tônicas do período [...] (IPEA, 2006, p.336).

Outro aspecto contraditório aos princípios da RSC é a quantidade dos acidentes de trabalho, que voltaram a crescer³ entre 2001 e 2005, apesar dos muitos programas que as empresas vêm realizando nas áreas de SMS (Saúde, Meio Ambiente e Segurança). Por outro lado, um estudo feito pelo *Instituto Brasileiro de Planejamento Tributário* revelou que num universo de 7437 empresas pesquisadas (1285 empresas pequenas, 3905 médias e 2247 de grande porte), 64% delas sonegaram impostos em 2004 (GONZALEZ, 2005). A estimativa de tributos sonegados, no período de 2000 até 2005, é da ordem de R\$ 219 bilhões. Embora se saiba que a elevada carga tributária é um dos fatores que mais dificultam o funcionamento das empresas no Brasil, o pagamento dos impostos e contribuições legais é um requisito dos mais elementares que se espera do comportamento empresarial minimamente responsável.

Pelo que foi exposto até aqui, já são muitos os dados da realidade brasileira que se contrapõem aos propósitos da RSC. Por conseguinte, é razoável questionar: até que ponto os programas de RSC nas empresas brasileiras têm contribuído positivamente para a sociedade? A questão problema que norteia esta pesquisa é: pelo menos nas grandes corporações que atuam no Brasil, os resultados têm sido coerentes com o discurso da RSC? O presente trabalho buscou investigar as contribuições mais relevantes para o bem-estar social, provenientes das maiores empresas que atuam no país.

² Cf. evolução temporal dos indicadores no Apêndice A.

³ Ver também a evolução dos indicadores no Apêndice A.

1.4 Objetivos da pesquisa

Para Clive Crook (2005), da revista *The Economist*, o movimento da RSC venceu a batalha das idéias e hoje ele é apoiado por ONGs, governos e um crescente número de líderes empresariais em praticamente todo o mundo. No entanto, o papel das empresas ainda permanece em discussão diante do conflito, algumas vezes irredutível, entre os objetivos econômicos e as necessidades humanitárias. Embora cada vez mais se fortaleça a idéia de que a RSC traz benefícios tanto às empresas quanto à sociedade, existem questões relevantes que é necessário clarificar, como as que seguem:

- As empresas podem ou devem, ao mesmo tempo, desempenhar seu papel econômico e atender às crescentes demandas sociais?
- Devem elas sacrificar a eficiência produtiva, perdendo um pouco o foco dos negócios, para praticar ações sociais?
- Para atender às demandas sociais, as empresas devem desempenhar atividades próprias de ONGs ou dos governos?
- Não seria socialmente mais responsável que as empresas apoiassem financeiramente as entidades criadas para fins sociais, em vez de concorrerem com elas nos projetos sociais?
- Até que ponto os investimentos sociais têm contribuído para os ganhos empresariais?

Além do objetivo principal – de avaliar os resultados das empresas brasileiras para a sociedade, em termos de contribuição para o PIB, geração de empregos e contribuições adicionais para a saúde e educação – pretende-se aprofundar a discussão das questões apresentadas e examinar a RSC no contexto mais amplo da divisão de trabalho entre a iniciativa privada, o Estado e as organizações da sociedade civil. “Em qualquer tentativa de determinar os papéis e as responsabilidades que cabem às instituições governamentais, é preciso também perguntar: quais os papéis que cabem aos outros setores da sociedade, o setor da empresa privada e o terceiro setor” (LAWRENCE, 2001).

Como o tema da RSC ainda envolve muita polêmica, múltiplos conceitos e diferentes percepções, buscou-se inicialmente, na vasta e difusa literatura disponível, subsídios que possam ajudar a discutir as questões apresentadas. Partindo-se da premissa de que a RSC só faz sentido se ajudar a melhorar a qualidade de vida das pessoas e contribuir efetivamente

para o *desenvolvimento humano*, pressupõe-se que as empresas adicionam valor para a sociedade em consequência dos seus processos produtivos. Considerando que faz pouco sentido avaliar contribuições sociais isoladas, este trabalho se propõe a avaliar resultados mensuráveis das maiores empresas brasileiras, analisando-se a evolução de indicadores agregados. A idéia é verificar, a partir dos resultados que vêm sendo obtidos, se efetivamente as empresas tendem a melhorar as suas contribuições para o *desenvolvimento humano*, associando-se alguns indicadores às dimensões básicas do IDH (*Índice de Desenvolvimento Humano*), criado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD, 2006).

Utilizou-se um *modelo de análise* baseado nas dimensões fundamentais do IDH, que é uma medida sintética do desenvolvimento humano. Ele abrange três dimensões básicas: renda por habitante, mensurada pelo PIB *per capita*; saúde, representada pela expectativa de vida ao nascer; e educação, avaliada pelo índice de analfabetismo e pela taxa de matrícula combinada em todos os níveis de ensino. Embora o IDH seja criticado pelo fato de que o desenvolvimento humano seja um processo amplo e complexo para ser avaliado por um único indicador, as suas dimensões envolvem, sem dúvida, medidas essenciais para a qualidade de vida das pessoas: a própria vida, longa e saudável, é condição fundamental de qualquer medida de bem-estar; ter instrução, que possibilita alargar as capacidades de escolha; e os recursos necessários para se viver com dignidade. Apesar das suas limitações, o IDH tem sido legitimado pelo uso desde 1990, ano da publicação de primeiro *Relatório do Desenvolvimento Humano* (PNUD, 2006).

Em conformidade com esse conceito mais amplo de responsabilidade social, verificou-se:

- contribuição para o PIB (Valor Adicionado);
- indicadores de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS);
- contribuições para a educação (da força de trabalho e comunidades).

Adicionalmente foram analisados fatores como a distribuição do valor adicionado, a criação de empregos e a coerência dos resultados com o “*marketing social*”, que vem sendo utilizado intensamente por muitas empresas.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Considerações sobre Responsabilidade Social Corporativa

As empresas estão sofrendo pressões crescentes no sentido de ajudar a resolver os graves problemas sociais que afetam o planeta. E os gerentes enfrentam a realidade embaraçosa de administrar, ao mesmo tempo, os interesses antagônicos dos acionistas, que desejam maximizar o retorno do seu capital, e as demandas crescentes da sociedade que exige, por exemplo, ações empresariais para o combate à pobreza (MARGOLIS e WALSH, 2003).

Embora seja verdade que o planeta esteja poluído, que há espécies em extinção e que, a cada hora, morram mais de 1200 crianças, basicamente de causas relacionadas à pobreza (UNDP, 2005), não parece razoável atribuir o ônus de todas essas mazelas às corporações. Há muitas críticas que se baseiam em preconceitos ideológicos ou no mau entendimento da realidade e hoje um grande número de empresas e setores tem suas atividades questionadas e transformadas em alvo de campanhas “politicamente corretas”, por parte de ONGs. Elas se multiplicaram nas últimas décadas, defendendo causas diversas como os direitos humanos, a preservação do meio ambiente ou para oferecer ajuda aos mais pobres e mais vulneráveis.

A professora norte-americana Donna J. Wood (apud RODRIGUES, 2005) fez uma retrospectiva da evolução da RSC, identificando quatro momentos. No primeiro, durante o feudalismo europeu, a acumulação de riqueza era malvista e o compromisso social das organizações produtivas daquela época era com Deus, a Igreja e o povo em geral. Aos proprietários de terra e aos comerciantes locais cabiam as responsabilidades pela educação dos pobres, pela construção de hospitais e orfanatos. Com o mercantilismo (séculos XIII-XV), o compromisso passou a ser com o Estado-nação, sobretudo pela participação nas expedições colonizadoras, no comércio com os novos continentes e pelo pagamento de impostos à Coroa. No período seguinte, o da industrialização, que se estende até meados da década de 1980, o foco das empresas passou para a produção – identificada pela economia clássica (século XVIII) como a fonte genuína da criação de riquezas, capazes de promover o bem-estar da sociedade. Durante esse período, as empresas estiveram voltadas para o aumento da produtividade, eficiência e lucro.

Se, por um lado, a estratégia de maximizar o lucro do acionista resultou no forte aumento da produção e na melhoria do padrão de vida em geral, por outro lado também houve exploração

do trabalhador e da natureza. No quarto e último momento, denominado por Wood de pós-industrial, “as empresas estão praticamente sendo compelidas a operar para atender aos interesses dos vários grupos da população envolvidos com ela, os chamados *stakeholders*⁴, e não apenas aos dos seus acionistas” (RODRIGUES, 2005, p.28). Para esta autora, obviamente não se trata de retroceder aos tempos do feudalismo e a atual *onda* de responsabilidade social deve ser entendida como um alargamento da visão corporativa para os múltiplos *stakeholders*.

Como se pode inferir, o conceito da RSC ainda não é claramente definido, sendo difícil delimitar o seu escopo. A legitimidade da RSC certamente deve ser discutida no contexto mais amplo da organização social como um todo, da divisão de tarefas entre o Estado, organizações da sociedade civil e do mercado, no qual as empresas se inserem. Maria Cecília Rodrigues (2005) cita autores que advertem quanto ao risco da perda de poder do Estado, quando as empresas também passam a promover o bem-estar social e lembra uma questão instigante: de que forma as empresas seriam socialmente mais responsáveis? Praticando ações sociais ou fortalecendo o Estado para que este possa garantir a universalidade dos serviços sociais?

Evidentemente, trata-se de uma questão bastante complexa dada a dificuldade em se equilibrar as forças econômicas, sociais e políticas, para a construção de sociedades sustentáveis. Uma boa amostra dessa dificuldade foi possível observar durante a Conferência Internacional 2006 - Empresas e Responsabilidade Social, realizada pelo *Instituto Ethos* (2006) e cujo tema central foi “o papel da empresa socialmente responsável em uma sociedade sustentável”. Conforme declarações de alguns dirigentes do *Ethos*, a principal justificativa para a adoção da RSC seria o enorme poder econômico das corporações, em contraste com o crescimento da desigualdade no mundo. Segundo Hélio Mattar (2006), um dos diretores do *Ethos*, se pegarmos as dez maiores empresas do mundo, o faturamento seria 40% superior ao PIB de todos os países da América Latina em conjunto, sem dúvida, um poder econômico extraordinário. Nas palavras de Mattar, “a um enorme poder corresponde uma enorme responsabilidade”.

Contudo não está claro que as corporações realmente estejam contribuindo para o aumento da desigualdade, ou mesmo se esta desigualdade de fato está aumentando. Embora o Brasil ainda seja destaque negativo no cenário internacional, como um dos países de maior concentração

⁴ *Stakeholder* – expressão amplamente utilizada para designar partes interessadas, ou seja, qualquer indivíduo ou grupo que possa afetar a empresa ou por ela ser afetado.

de renda no mundo, houve uma queda importante na desigualdade de renda familiar *per capita* no país nos últimos anos, segundo estudo do IPEA (BARROS e outros, 2007). Em nível internacional, os dados “*Human Development Report 2006*” (UNDP, 2006) confirmam a grande desigualdade existente entre os países ou dentro deles, porém, não parece verdadeira a afirmação de que a desigualdade de renda tenha aumentado nos últimos anos. Alguns dados do citado Relatório:

- O IDH é crescente em quase todos os 177 países, desde 1975. As exceções são os países da África sub-saariana;
- Entre 1990 e 2004, não houve aumento generalizado na desigualdade de renda entre os países; a taxa média de crescimento da renda por habitante dos países de baixa renda foi 50% superior à média dos países de alta renda;
- As taxas médias de crescimento anual do *PIB per capita* nos países de renda alta, média e baixa foram, respectivamente, 1,8%, 2,8% e 2,7%;
- Na região da América Latina e Caribe, na qual o Brasil tem peso elevado, o *PIB per capita* cresceu apenas 1,1% ao ano; evidentemente, é necessário focalizar as causas desse baixo crescimento na região e, particularmente, em nosso país.

Por outro lado, o Banco Mundial (THE WORLD BANK, 2007b) confirma que o mundo tem avançado na luta contra a pobreza extrema, que diminuiu 21% entre 1990 e 2004. Mas cerca de 985 milhões de pessoas ainda vivem com menos de um dólar por dia, ou seja, aproximadamente um sexto da população global vive na pobreza extrema hoje. Sachs (2005, p.332) lembra que uma geração atrás, essa proporção estava em torno de um terço; há duas gerações, essa proporção estava perto da metade. De fato, o tamanho da miséria está encolhendo, tanto em números absolutos como em relação à população do mundo, motivando a afirmação de Sachs (2005, p.79): “sendo realistas, podemos imaginar um mundo sem pobreza extrema já em 2025”.

Voltando ao exemplo ilustrativo da Conferência Internacional 2006: também foi possível observar que as discussões eram pouco fundamentadas em dados concretos quando se debatia o desenvolvimento de atividades econômicas de alto impacto sobre o meio ambiente. Em geral, o movimento ambientalista não admite ponderar os benefícios sociais das atividades econômicas – que quase sempre causam algum tipo de impacto ambiental – em comparação com os possíveis custos ambientais. Durante citado o evento exibiu-se o filme canadense *The Corporation* (A CORPORAÇÃO, 2004), que retoma velhas críticas ao capitalismo: as

grandes corporações só visam o lucro, exploram a mão-de obra, poluem o meio ambiente e vendem produtos perigosos e prejudiciais à saúde dos consumidores. Um dos argumentos deste filme é que se uma empresa fosse um indivíduo, ele seria um psicopata assassino preocupado apenas com o lucro. A preservação ambiental também serve como pano de fundo para o embate ideológico e a geração de falsos antagonismos.

Em contraponto, também foi exibido o filme brasileiro "Quanto Vale ou É por Quilo?" (2005), que faz críticas contundentes à atuação de algumas organizações da sociedade civil, denunciando as ONGs que tentam preencher a ausência do Estado em atividades assistenciais e tentam transformar as pautas sociais em negócios, onde o que se busca também é o lucro. O trabalho supostamente humanitário das ONGs, na verdade seria uma nova forma de sustento da classe dominante no Brasil. Por outro lado, sabe-se que também não faltam críticas ao Estado, por falhar na promoção do bem comum.

Em muitos países, a exemplo do Brasil, os governos não conseguem atender, na escala necessária, a demanda de bens coletivos e serviços públicos e deixam de cumprir alguns deveres constitucionais, especialmente no que se refere às suas obrigações sociais; esta é uma das principais razões da demanda por ações comunitárias das empresas. Adiante será examinada em maior profundidade essa questão crucial sobre o papel que devem desempenhar as empresas, no contexto mais amplo da sociedade civil, do Estado e da economia de mercado (item 2.1.9). Os temas da *Ética Empresarial* e da *Governança Corporativa* estão intrinsecamente relacionados à RSC e também serão revisados mais detidamente nos itens 2.1.7 e 2.1.8. Por serem muitas as organizações que se dedicam à promoção da ética, da governança e da responsabilidade corporativas, decidiu-se iniciar a pesquisa exploratória fazendo uma sinopse geral das principais iniciativas e instituições que estabelecem normas, princípios e diretrizes relacionadas a esses temas (item 2.1.1). Foi a forma escolhida pelo autor deste trabalho para familiarizar-se com estado-da-arte dessa temática nos cenários nacional e internacional e, também, com a expectativa de que esta compilação sirva para ajudar outras pessoas interessadas em conhecer esses temas. Completando esta seção, os demais tópicos exploram conceitualmente algumas das diferentes percepções sobre RSC, especialmente aquelas que foram mais mencionadas na pesquisa *Corporate Social Responsibility Monitor*, realizada em 2005, pela *Globescan* (2006).

2.1.1. Instituições, normas, princípios e iniciativas relacionadas à promoção da responsabilidade social

Várias instituições multilaterais lideram e dão suporte a programas para a redução da pobreza, proteção ambiental e desenvolvimento sustentável, em nível mundial. Na *Cúpula do Milênio* das Nações Unidas (MILLENNIUM PROJECT, 2005), realizada em setembro de 2000, foi aprovada a *Declaração do Milênio*, que refletiu as preocupações dos Chefes de Estado e de Governo dos 191 países participantes, reforçando-as com o simbolismo do início do século XXI. Nela estabeleceu-se o compromisso da criação de uma parceria global com objetivos de reduzir a pobreza, melhorar a saúde, promover a paz, os direitos humanos, a igualdade de gênero e a sustentabilidade ambiental – temas intrinsecamente relacionados à responsabilidade social. Segue-se uma apresentação resumida das principais iniciativas, instituições, normas e princípios globais relacionados à promoção da ética e da responsabilidade social.

2.1.1.1. Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, das Nações Unidas

A *Declaração do Milênio* estabeleceu um compromisso compartilhado para enfrentar os grandes desafios globais, definindo oito *Objetivos de Desenvolvimento do Milênio* (ODMs), conforme aparecem no quadro 1. Para o economista Jeffrey Sachs (2005), diretor do *Projeto do Milênio*, os ODMs encarnam as esperanças iluministas de combater as guerras, universalizar o progresso científico e social, debelar as doenças, a ignorância e a miséria que ainda persistem em várias regiões do mundo. A este propósito, ele argumenta que o desafio da nossa geração é resgatar os princípios iluministas que, no século XX e no atual, passaram a ser criticados em muitos círculos intelectuais; segundo os críticos, o iluminismo fracassou ou mesmo representa uma ameaça à humanidade, porque ofereceu a promessa do progresso e em vez disso trouxe guerras devastadoras, o holocausto, armas nucleares e devastação ambiental. Mas o compromisso com a razão não significa a negação do lado irracional da natureza humana, mas a crença de que, apesar da irracionalidade e das paixões, a razão pode ser posta a serviço do bem-estar humano, por meio da ciência, da ação não violenta e da reflexão histórica.

Sachs relembra que o progresso – em termos científicos, tecnológicos e na satisfação das necessidades humanas – foi real e sustentado ao longo de dois séculos, apesar dos lamentáveis acontecimentos e dos enormes desafios ainda não vencidos. O *Projeto do Milênio* prevê o fim

da pobreza extrema até o fim de 2025, como uma possibilidade realista, se os países ricos cumprirem a promessa de aumentar a assistência oficial para até 0,7% dos seus PIBs e esses recursos não forem desviados nos países necessitados. As doações serão fornecidas diretamente a grupos locais e monitoradas de perto para garantir que sejam direcionadas de maneira correta aos mais carentes.

Quadro 1 - Objetivos de Desenvolvimento do Milênio

<i>Até 2015, todos os 191 Estados-Membros das Nações Unidas assumiram o compromisso de:</i>	
Objetivos	Metas
1. Erradicar a extrema pobreza e a fome	<ul style="list-style-type: none"> - Reduzir pela metade, entre 1990 e 2015, a proporção da população com renda inferior a um dólar PPC por dia; - Reduzir pela metade, entre 1990 e 2015, a proporção da população que sofre de fome.
2. Atingir o ensino básico universal	<ul style="list-style-type: none"> - Garantir que, até 2015, todas as crianças, de ambos os sexos, terminem um ciclo completo de ensino básico.
3. Promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres	<ul style="list-style-type: none"> - Eliminar a disparidade entre os sexos no ensino primário e secundário, se possível até 2005, e em todos os níveis de ensino, a mais tardar até 2015.
4. Reduzir a mortalidade infantil	<ul style="list-style-type: none"> - Reduzir em dois terços, entre 1990 e 2015, a mortalidade de crianças menores de 5 anos.
5. Melhorar a saúde materna	<ul style="list-style-type: none"> - Reduzir em três quartos, entre 1990 e 2015, a taxa de mortalidade materna.
6. Combater o HIV/AIDS, a malária e outras doenças	<ul style="list-style-type: none"> - Até 2015, ter detido a propagação do HIV/Aids e começado a inverter a tendência atual; - Até 2015, ter detido a incidência da malária e de outras doenças importantes e começado a inverter a tendência atual.
7. Garantir a sustentabilidade ambiental	<ul style="list-style-type: none"> - Integrar os princípios do desenvolvimento sustentável nas políticas e programas nacionais e reverter a perda de recursos ambientais; - Reduzir pela metade, até 2015, a proporção da população sem acesso permanente e sustentável a água potável segura; - Até 2020, ter alcançado uma melhora significativa nas vidas de pelo menos 100 milhões de habitantes de bairros degradados.
8. Estabelecer uma Parceria Mundial para o Desenvolvimento	<ul style="list-style-type: none"> - Avançar no desenvolvimento de um sistema comercial e financeiro aberto, baseado em regras, previsível e não discriminatório; - Atender as necessidades especiais dos países menos desenvolvidos; - Atender às necessidades especiais dos países sem acesso ao mar e dos pequenos Estados insulares em desenvolvimento; - Tratar globalmente o problema da dívida dos países em desenvolvimento, mediante medidas nacionais e internacionais de modo a tornar a sua dívida sustentável a longo prazo; - Em cooperação com os países em desenvolvimento, formular e executar estratégias que permitam que os jovens obtenham um trabalho digno e produtivo; - Em cooperação com as empresas farmacêuticas, proporcionar o acesso a medicamentos essenciais a preços acessíveis, nos países em vias de desenvolvimento; em cooperação com o setor privado, tornar acessíveis os benefícios das novas tecnologias, em especial das tecnologias de informação e de comunicações.

Fonte: PROJETO DO MILÊNIO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2005

Relativamente aos supostos malefícios da globalização, Sachs (2005) esclarece, para os que ainda supõem que os ricos ficaram ricos porque os pobres ficaram pobres, que tal interpretação seria plausível se o PIB mundial tivesse permanecido mais ou menos constante,

com uma parte crescente nas regiões poderosas e uma parte decrescente nas regiões pobres. Mas não foi isso o que aconteceu: o PIB mundial cresceu quase 50 vezes e todas as regiões do mundo apresentaram algum crescimento do PIB e do PIB *per capita*, durante o período de crescimento econômico moderno (comparação de números entre 1820 até 1998). Sachs afirma que o fato fundamental dos tempos modernos não é a transferência de renda de uma região para outra, pela força ou por outro meio, e sim o aumento da renda mundial em ritmos diferentes nas diversas regiões. Algumas tiveram capacidade de atingir aumento sem precedentes da produção total, enquanto outras regiões estagnaram, em termos comparativos:

A tecnologia foi a principal força por trás dos aumentos de longo prazo da renda do mundo rico, não a exploração dos pobres. [...] O desenvolvimento econômico não é um jogo de soma zero, em que os ganhos de alguns são inevitavelmente espelhados pelas perdas de outros. Nesse jogo, todos podem vencer (SACHS, 2005, p.58).

Para ele, o mais importante é compreender porque o desenvolvimento econômico não acontece em determinadas regiões do mundo e resolver os problemas dos lugares que não se desenvolvem. As fontes da pobreza são múltiplas, assim como as soluções; todavia, no cerne da redução da pobreza está a estratégia de aumentar a escala dos investimentos essenciais em infra-estrutura, saúde e educação, os quais se tornaram muitíssimo mais eficazes graças ao rápido progresso tecnológico.

Quando as condições de infra-estrutura básica (estradas, energia e portos) e de capital humano (saúde e educação) estão disponíveis, os mercados são poderosas máquinas de desenvolvimento. Sem essas condições, os mercados podem cruelmente esquecer grandes parcelas da população mundial, deixando-as na pobreza e no sofrimento sem alívio. A ação coletiva, por meio da eficiente oferta governamental de saúde, educação, infra-estrutura, bem como da ajuda externa, quando necessário, sustenta o sucesso econômico (SACHS, 2005, p.29).

Como são muitas as causas da estagnação ou declínio da economia, Sachs (2005) propõe o que ele chama de "economia clínica" – uma analogia entre desenvolvimento econômico e a boa clínica médica, com diagnósticos individualizados da origem da doença – de forma a melhorar o diagnóstico das patologias econômicas, muitas vezes fora do alcance das práticas tradicionais. Talvez por aí, mais se justifiquem as ações de RSC levando em conta a proximidade das empresas com as comunidades onde elas estão inseridas.

Na busca dos ODMs, participam organizações da sociedade civil, empresas, governos, instituições financeiras internacionais, organismos especializados em programas das Nações

Unidas e outras organizações internacionais. Às organizações da sociedade civil cabe mobilizar apoio para pressionar os líderes mundiais a cumprirem seus compromissos políticos. E a participação das empresas privadas é essencial porque, no longo prazo, é necessário criar oportunidades de emprego e ampliar a oferta de bens e serviços para as pessoas pobres e, assim, promover o crescimento econômico sustentado. O *Projeto do Milênio* recomenda às grandes empresas internacionais que apoiem os ODMs, mediante a doação de tecnologias vitais ou praticando preços diferenciados para permitir que os pobres tenham acesso às tecnologias de que necessitam. As instituições internacionais foram chamadas a complementar e catalisar esforços nacionais por meio de apoio financeiro e assistência técnica.

2.1.1.2. Pacto Global

O Pacto Global (*The Global Compact*) resultou de uma iniciativa da ONU, lançada no Fórum Econômico Mundial, em janeiro de 1999, evento em que o Secretário Geral, Kofi Annan, desafiou os líderes empresariais de todo o mundo a se juntarem a algumas agências da ONU e outros atores sociais, de forma a constituir uma rede para avançar a prática da Responsabilidade Social Corporativa (GLOBAL COMPACT, 2005). As agências das Nações Unidas envolvidas com o Pacto Global são: o Alto Comissariado para Direitos Humanos, Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente, Organização Internacional do Trabalho, Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Industrial, Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento e Escritório das Nações Unidas contra Drogas e Crime.

O Pacto Global advoga dez princípios de consenso universal, derivados da Declaração Universal de Direitos Humanos, da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e da Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção (Quadro 2). Ao aderir ao Pacto, as empresas se comprometem a integrar esses princípios ao seu programa de desenvolvimento corporativo, emitir uma declaração de apoio e divulgá-la entre seus empregados, acionistas, clientes e fornecedores. O Pacto Global não é um instrumento regulatório ou um código de conduta legalmente obrigatório. Trata-se de um fórum aberto, que procura envolver todos os atores sociais relevantes: governos, empresas, sindicatos e organizações da sociedade civil que representem uma ampla comunidade de *stakeholders*.

Quadro 2 – Princípios do Pacto Global

<p>Princípios de Direitos Humanos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Respeitar e proteger os direitos humanos internacionalmente proclamados; 2. Assegurar a não cumplicidade com os abusos dos direitos humanos; <p>Princípios de Direitos do Trabalho</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Defender a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; 4. Abolir todas as formas de trabalho forçado ou compulsório; 5. Erradicar efetivamente o trabalho infantil; 6. Eliminar a discriminação no emprego e na ocupação; <p>Princípios de Proteção Ambiental</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais; 8. Promover a responsabilidade ambiental; 9. Encorajar tecnologias que não agridem o meio ambiente. <p>Princípio contra a Corrupção</p> <ol style="list-style-type: none"> 10. Combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

Fonte: THE GLOBAL COMPACT, 2005

2.1.1.3. Fórum Econômico Mundial (*World Economic Forum* – WEF)

O Fórum Econômico Mundial autodefine-se como "uma organização internacional independente dedicada a melhorar o estado do mundo mediante o engajamento de líderes em parcerias para moldar as agendas global, regional e da indústria" (WEF, 2006 – tradução nossa). O Fórum Econômico Mundial (FEM) é uma instituição sem fins lucrativos, com sede em Genebra, na Suíça. Criado em 1971, o FEM tenta encontrar soluções para os desafios mundiais através de conferências e painéis de discussão. Com o *slogan* “comprometido em melhorar o estado do mundo”, o Fórum promove encontros anuais em Davos, também na Suíça, que reúnem milhares de pessoas, incluindo chefes de Estado, economistas, empresários e também representantes de organizações da sociedade civil, de muitos países.

O FEM tem sido bastante criticado pelos que se opõem ao capitalismo globalizado, sendo visto como uma conspiração dos ricos contra os pobres e onde se debate a “agenda neoliberal”. Como contraponto ao FEM surgiu o Fórum Social Mundial (FSM), cujas três primeiras edições foram realizadas em Porto Alegre (Brasil), nos anos de 2001, 2002 e 2003 (FSM, 2006). O FSM apresenta-se como um espaço democrático de debate para os que “se opõem ao neoliberalismo e ao domínio do mundo pelo capital e por qualquer forma de imperialismo” (FSM, 2006). Sob o mote de “um outro mundo é possível”, o FSM propõe-se a

facilitar a articulação de entidades e movimentos engajados em combater os malefícios da globalização e na priorização do social.

Sachs (2005) elogia o FSM e o movimento contra a globalização pelo fervor moral e um ponto de vista ético correto ao chamar a atenção dos ricos para as questões da miséria, da ampliação dos direitos humanos e do enfrentamento da degradação ambiental, que voltaram à agenda mundial e à mídia internacional. Não obstante, ele considera errado o diagnóstico dos problemas mais profundos, que coloca as empresas multinacionais como as principais vilãs da miséria e da degradação ambiental. Sachs argumenta que não há prova alguma de que o protecionismo comercial ou a ausência de empresas multinacionais possam contribuir para acabar com a miséria. Ao contrário, “o movimento antiglobalização deveria ver que a globalização, mais do que qualquer outra coisa, reduziu o número de miseráveis na Índia em 200 milhões e na China em 300 milhões, desde 1990” (SACHS, 2005, p.401).

A despeito da crítica ideológica que enfrenta, o Fórum Econômico Mundial apresenta uma série de iniciativas relacionadas à responsabilidade social, a exemplo da *cidadania corporativa* que focaliza a contribuição da empresa para a sociedade, seja através da sua atividade principal ou dos seus investimentos sociais, programas filantrópicos ou seu relacionamento com as partes interessadas. Há ainda outras iniciativas como parcerias contra a corrupção e iniciativas globais para a educação, saúde e meio ambiente (WEF, 2006). O FEM presta consultoria à ONU e sua *Iniciativa de Governança Global* está monitorando os esforços dos governos, do setor privado, das organizações internacionais e da sociedade civil com relação aos *Objetivos de Desenvolvimento do Milênio*.

2.1.1.4. Diretrizes da OCDE

A OCDE (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico) é uma organização multilateral que congrega os 30 países mais desenvolvidos do mundo. A OCDE tem como objetivo a promoção de políticas que visam a:

- alcançar o mais elevado nível de crescimento econômico e de emprego sustentável e uma crescente qualidade do nível de vida nos países membros, mantendo a estabilidade financeira e contribuindo assim para o desenvolvimento da economia mundial;
- contribuir para a expansão econômica dos países membros e dos países não membros em vias de desenvolvimento econômico;
- contribuir para a expansão do comércio mundial, numa base multilateral e não discriminatória, de acordo com as obrigações internacionais (OECD, 2004).

Os investimentos das empresas multinacionais estão no centro dos debates sobre globalização e uma das principais tendências nos negócios internacionais, nas últimas décadas, tem sido os códigos de conduta e os relatórios de sustentabilidade de aplicação global (OECD, 2004). Em 1975, a OCDE criou o *Comitê sobre Investimento Internacional e Empresas Multinacionais* que estabeleceu as “Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais” (Diretrizes). A versão mais recente dessas Diretrizes – aprovadas no ano 2000 – conta com a adesão dos 30 países membros da OCDE e de nove não-membros, entre eles o Brasil. As Diretrizes são recomendações dirigidas pelos Governos às empresas multinacionais, estabelecendo princípios e padrões voluntários que visam a “harmonizar as operações das empresas com as políticas governamentais, fortalecer a base da confiança mútua entre as empresas e as sociedades onde operam, melhorar o clima do investimento estrangeiro e aumentar a contribuição das empresas multinacionais para o desenvolvimento sustentado” (Prefácio das Diretrizes, TORRES et al, 2004, p. 48).

A visão da OCDE (2006) é que a contribuição primária da empresa – sua responsabilidade essencial – é a condução do negócio em si mesmo. Ao realizar investimentos com retornos adequados para os supridores de capital, as empresas criam empregos e produzem bens e serviços que os consumidores desejam comprar. Contudo, a responsabilidade social vai além dessa função básica, esperando-se que as empresas cumpram as leis a elas aplicáveis e, além disso, atendam às expectativas da sociedade e que não estão previstas nas leis. Fazer isso é um grande desafio e as Diretrizes da OCDE visam a contribuir para uma melhor definição dessas expectativas, servindo como referência de regras para a conduta empresarial responsável.

Como princípios gerais, as empresas devem respeitar os direitos humanos, estimular capacitação de pessoas em nível local, não procurar nem aceitar exceções com relação ao cumprimento de normas ambientais, de saúde e segurança no trabalho, legislação fiscal e outras regulamentações, abstendo-se de ingerência indevida nas atividades políticas locais. Além de respeitar as leis vigentes nos países de acolhimento, as empresas também devem respeitar os acordos e tratados internacionais. O quadro 3 resume os pontos fundamentais contemplados pelas Diretrizes (TORRES et al, 2004), que não têm o propósito de introduzir diferenças de tratamento entre as empresas multinacionais e as nacionais e sim o de sugerir práticas recomendáveis a todas as empresas. A OCDE reconhece que os governos nacionais têm o direito de regulamentar as condições de funcionamento das empresas multinacionais dentro de suas jurisdições, observados os limites do direito internacional.

Quadro 3 – Resumo das Diretrizes da OCDE

<p>Divulgação de informações</p> <p>As empresas verdadeiramente responsáveis prestam contas e respeitam o direito das pessoas em saber as conseqüências éticas, sociais e ecológicas de suas atividades, produtos e serviços. Portanto, a transparência e o acesso à informação são aspectos indispensáveis à responsabilidade social empresarial. As empresas devem garantir a divulgação regular e oportuna de informações confiáveis e pertinentes sobre suas atividades, estrutura, resultados financeiros e operacionais, fatores de riscos relevantes e previsíveis, políticas sociais, éticas e de meio ambiente.</p>
<p>Emprego e relações trabalhistas</p> <p>As empresas devem respeitar a liberdade de associação e contribuir para a abolição efetiva do trabalho forçado ou compulsório, do trabalho infantil e da discriminação de trabalhadores no exercício das suas funções em razão da raça, cor, sexo, religião, convicções políticas, nacionalidade ou origem social.</p>
<p>Meio Ambiente</p> <p>As empresas deverão considerar a necessidade de proteger o meio ambiente, a saúde pública e a segurança, conduzindo as atividades de modo a contribuir para o objetivo mais amplo do <i>desenvolvimento sustentável</i>, em conformidade com o quadro legal, regulamentar e práticas administrativas em vigor nos países onde elas atuam, também atendendo aos acordos, princípios e padrões internacionais relevantes.</p>
<p>Combate à corrupção</p> <p>As empresas não devem direta ou indiretamente oferecer, prometer ou solicitar pagamentos ilícitos ou outras vantagens indevidas, com vistas a obter ou conservar negócios ou outras vantagens ilegítimas. A luta contra a corrupção inclui firmar compromissos públicos sobre o assunto e evitar operações que não estejam contabilizadas. As empresas não devem fazer contribuições ilícitas a candidatos a cargos públicos, partidos políticos ou organizações políticas.</p>
<p>Interesses dos consumidores</p> <p>As empresas devem garantir a segurança e a qualidade dos bens ou serviços que forneçam, bem como utilizar boas práticas, justas e corretas, no exercício das suas atividades comerciais e publicitárias. Devem criar procedimentos transparentes e eficazes que permitam responder rapidamente às reclamações do consumidor e respeitar a sua privacidade, protegendo os seus dados pessoais.</p>
<p>Ciência e Tecnologia</p> <p>As empresas deverão empenhar-se para que suas atividades sejam compatíveis com as políticas e planos de ciência e tecnologia dos países onde desenvolvem as suas atividades. Devem contribuir para desenvolver a capacidade de inovação em nível nacional e local, adotando práticas que permitam a transferência e a difusão rápida de tecnologias, salvaguardados os direitos de propriedade intelectual.</p>
<p>Concorrência</p> <p>As empresas devem conduzir todas as atividades em conformidade com as leis de concorrência aplicáveis, abstendo-se de fixar preços, apresentar propostas concertadas, impor restrições ou quotas de produção ou proceder à partilha ou divisão de mercados. Nos termos da legislação aplicável e das salvaguardas relevantes, cooperar com as autoridades competentes do país anfitrião, entre outras coisas, fornecendo respostas rápidas e completas aos pedidos de informações delas recebidos.</p>
<p>Tributação</p> <p>As empresas também devem agir em completa conformidade com a legislação vigente nos países onde desenvolvem as suas atividades, contribuindo para as finanças públicas desses países.</p>

Fontes: *The OECD Guidelines for Multinational Enterprises*

O governo brasileiro também entende que a responsabilidade primária sobre questões relativas à proteção do trabalhador, ao meio ambiente e à promoção do desenvolvimento, entre outras incluídas nas Diretrizes, cabe aos governos nacionais e às organizações internacionais com representação específica sobre esses temas. A competência da OCDE limita-se a monitorar a aplicação das suas Diretrizes.

2.1.1.5. *International Finance Corporation (IFC)*

A IFC (Corporação Financeira Internacional) é uma instituição financeira membro do Grupo do Banco Mundial, fundada em 1956. Sua missão é promover o investimento sustentável do setor privado, nos países em desenvolvimento e em transição, ajudando a reduzir a pobreza melhorando a qualidade de vida das pessoas (IFC, 2005). A IFC financia investimentos do setor privado, presta assistência técnica e assessoramento aos governos e empresas. Os projetos financiados pela IFC, além de trazer benefícios econômicos, financeiros e comerciais, devem ser sustentáveis do ponto de vista social e ambiental. A IFC adota um conjunto de políticas e diretrizes (salvaguardas) a serem observadas na análise de projetos a serem financiados, de modo a garantir que eles sejam lucrativos para os investidores, tragam benefícios para a economia do país que abriga o projeto e que também previnam, minimizem ou compensem os possíveis impactos ambientais e sociais negativos. A IFC tem 178 países membros, que conjuntamente determinam suas políticas de promoção do desenvolvimento econômico. O papel da IFC é complementar aos mercados, estimulando e mobilizando o investimento privado nos países em desenvolvimento, mediante a demonstração de que estes investimentos podem ser lucrativos (IFC, 2005).

A sustentabilidade do setor privado é a essência da missão da IFC. Em 2002, juntamente com outras grandes instituições financeiras internacionais, a IFC consolidou um conjunto de regras para a concessão de crédito em financiamentos de projetos. Estas regras, cuja adoção é voluntária, ficaram conhecidas como *Princípios do Equador* (2006). Elas incluem a avaliação das condições ambientais e sociais básicas, as exigências legais e regulamentações de cada país, tratados e acordos internacionais aplicáveis, desenvolvimento sustentável e uso dos recursos naturais renováveis, a proteção da saúde humana, os principais riscos e impactos nas comunidades nativas e prevenção da poluição, entre outros. São critérios mínimos para a concessão de crédito que visam assegurar que os projetos financiados sejam desenvolvidos de forma socialmente responsável.

2.1.1.6. Princípios Sullivan de Responsabilidade Social Corporativa (*The Global Sullivan Principles of Corporate Social Responsibility*)

Leon H. Sullivan (1922-2001) foi um reverendo norte-americano que lutou pela igualdade de oportunidades para os negros nos Estados Unidos. Em 1971, na condição de primeiro afro-americano a ocupar a direção da General Motors, ele lançou uma campanha internacional contra o *apartheid* na África do Sul, desenvolvendo os *Princípios Sullivan*, um código de conduta para direitos humanos e igualdade de oportunidades, que teve o objetivo de persuadir as empresas norte-americanas que operavam na África do Sul a tratarem seus empregados africanos da mesma maneira como elas tratavam os americanos (THE SULLIVAN FOUNDATION, 2005). Estes princípios foram relançados em 1999, em evento especial na Sede da ONU, como *Global Sullivan Principles for Corporate Social Responsibility*. O Reverendo Sullivan descreveu os objetivos desses *Princípios Globais*, como sendo "encorajar as empresas a apoiarem a justiça política, social e econômica, onde quer que elas façam negócios" (tradução nossa). Os *Princípios* são aplicáveis a empresas de qualquer porte, operando em qualquer parte do mundo. Eles já foram endossados e implementados por muitas empresas, ONGs e autoridades governamentais. As organizações que adotam os Princípios Globais de Sullivan se comprometem a:

- Expressar seu apoio aos direitos humanos universais e, em particular, aos dos empregados, das comunidades em que operam e das partes envolvidas nos negócios;
- Promover oportunidades iguais para seus empregados, em todos os níveis da empresa com respeito às questões de cor, raça, gênero, idade, etnia ou crenças religiosas, não sendo aceitáveis práticas como a exploração de crianças, punição física, abuso de mulheres, servidão involuntária, ou outras formas de abuso;
- Respeitar a liberdade de associação voluntária dos empregados;
- Remunerar os empregados de modo a que eles possam, no mínimo, satisfazer suas necessidades básicas, além de prover meios para que eles possam melhorar as habilidades e capacidades, de modo a elevar suas oportunidades econômicas e sociais;
- Fornecer um ambiente de trabalho saudável e seguro; proteger a saúde humana e o meio ambiente; promover o desenvolvimento sustentável;
- Promover uma competição justa e que inclua o respeito pelos direitos intelectuais, pelos direitos de propriedade, além de não oferecer, pagar ou aceitar propina;

- Trabalhar com governos e com as comunidades onde são feitos os negócios, para melhorar a qualidade de vida dessas comunidades, procurando fornecer treinamento e oportunidades para trabalhadores menos qualificados;
- Promover a aplicação destes princípios entre os fornecedores e outros com quem a empresa realiza negócios.

2.1.1.7. Princípios de negócios da *Caux Round Table* (CRT)

A CRT (Mesa Redonda de Caux) é um grupo internacional de executivos que se reúne todos os anos em Caux (Suíça) e acredita que a comunidade internacional de negócios deve desempenhar um papel importante na melhoria das condições econômicas e sociais. A CRT (2005) foi fundada em 1986, por Frederick Phillips, ex-presidente da *Phillips Electronics* e por Olivier Giscard d'Estaing, antigo vice-presidente do INSEAD, como uma forma de reduzir a crescente tensão nos negócios internacionais. Estimulado por Ryuzaburo Kaku, então presidente da *Canon*, a CRT passou a focalizar sua atenção na importância da responsabilidade social corporativa, em nível global, para reduzir as ameaças sociais e econômicas à paz mundial. A CRT advoga a implementação dos seus *princípios de negócios* (Quadro 4) para servir de base para as ações de líderes de negócios em todo o mundo, dentro de uma visão ética e socialmente responsável.

Os princípios gerais da CRT (2005) foram lançados formalmente em 1994 e têm suas raízes em dois ideais éticos fundamentais: o *kyosei* e a dignidade humana. O conceito japonês de *kyosei* significa viver e trabalhar juntos pelo bem comum, possibilitando cooperação e prosperidade mútua, coexistindo com a concorrência saudável e justa. A *dignidade humana* refere-se ao valor sagrado de cada pessoa como um fim e não apenas como um meio para que outros atinjam seus objetivos, ou ainda – no caso dos direitos humanos básicos – por regras majoritárias. Esses princípios são ainda desdobrados em *Princípios do Stakeholder*, com proposições mais específicas para clientes, empregados, concorrentes, comunidades, proprietários/investidores e fornecedores.

A *Caux Round Table* oferece ainda os *Princípios para Governo (Principles for Government)*, na expectativa de que melhores governos possam atrair maiores investimentos de capital privado e assim criar mais riquezas para os pobres. Esses princípios também são baseados nos ideais éticos do “*kyosei*” e da dignidade humana. A CRT acredita que os negócios privados podem melhorar os padrões de vida das pessoas através da criação de riqueza, mas admite que

eles apenas respondem às oportunidades de trocas lucrativas. Cabe aos governos a tarefa de assegurar a infra-estrutura de leis, regulações e condições físicas de transporte e comunicações necessárias aos negócios. Um “mau governo é o caminho mais curto para a pobreza endêmica” (CRT, 2005).

Quadro 4 – Princípios de negócios da *Caux Round Table*

<p>Princípio 1. As responsabilidades dos negócios: além dos acionistas, em direção aos <i>stakeholders</i></p> <p>O papel de uma empresa é criar riqueza e emprego, provendo produtos e serviços para os consumidores a um preço razoável, sem prejuízo da qualidade. A empresa também tem um papel a cumprir na melhoria da qualidade de vida de todos os seus clientes, empregados e acionistas, dividindo com eles a riqueza criada. Os fornecedores e concorrentes igualmente devem esperar negociadores que honrem as suas obrigações, com honestidade e justiça. No que se refere às comunidades local, nacional, regional e global, nas quais operem, as empresas também têm uma parcela de responsabilidade quanto ao futuro dessas comunidades.</p>
<p>Princípio 2. O impacto econômico e social das empresas: rumo à inovação, justiça e comunidade mundial</p> <p>Através da inovação, do uso eficiente e prudente de recursos, e da competição livre e justa, as empresas devem contribuir com o desenvolvimento econômico e social da comunidade mundial como um todo, e não apenas nos países em que operem. Novas tecnologias, produção, produtos, marketing e comunicação, são fatores para essa contribuição mais ampla.</p>
<p>Princípio 3. Comportamento empresarial: da Letra da Lei ao Espírito da Verdade</p> <p>Com exceção dos legítimos segredos comerciais, uma empresa deve reconhecer que sinceridade, franqueza, respeito à verdade, cumprimento de promessas e transparência contribuem não apenas para o crédito e a estabilidade dos negócios, mas também para a lisura e eficiência das transações, particularmente em nível internacional.</p>
<p>Princípio 4. Respeito às regras</p> <p>Para evitar tensões comerciais e promover o livre comércio, oportunidades iguais de negócios, tratamento justo e equilibrado para todos os participantes, as empresas devem respeitar as regras internacionais e domésticas. Devem ainda reconhecer que seu próprio comportamento, ainda que legal, pode ter consequências adversas.</p>
<p>Princípio 5. Apoio ao Comércio Multilateral</p> <p>As empresas devem apoiar a Organização Mundial do Comércio e os acordos internacionais que contribuam para promover o comércio global.</p>
<p>Princípio 6. Respeito pelo meio-ambiente</p> <p>A empresa deve proteger e, onde possível, fortalecer o meio-ambiente, promover o desenvolvimento sustentável e evitar o desperdício de recursos naturais.</p>
<p>Princípio 7. Condenação de operações ilícitas</p> <p>Uma empresa não deve participar ou facilitar a prática de suborno, lavagem de dinheiro, ou outras práticas de corrupção. Não deve negociar com armamentos ou materiais usados para atividades terroristas, tráfico de drogas ou outras operações do crime organizado.</p>

Fonte: *Caux Round Table. Principles for Business*

2.1.1.8. *Global Reporting Initiative (GRI)*

A *Global Reporting Initiative* (Iniciativa de Relatórios Globais) é uma instituição não-governamental internacional, com sede na Holanda, cuja missão é desenvolver e divulgar as *Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade* (GRI, 2004). A GRI foi criada em 1997, numa iniciativa conjunta da organização não-governamental CERES (*Coalition for Environmentally Responsible Economies* – Coalizão por Economias Ambientalmente Responsáveis) e do PNUMA (Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente), com o objetivo de estimular a elaboração dos *relatórios de sustentabilidade* e elevá-los a um nível equivalente às práticas de relatórios financeiros, complementando e legitimando suas informações. A elaboração de um *relatório de sustentabilidade* compreende a medição, divulgação e prestação de contas para os *stakeholders* internos e externos da organização, com relação aos objetivos do desenvolvimento sustentável (GRI 2007).

A GRI é um centro de colaboração oficial do PNUMA e trabalha em colaboração com o *Pacto Global*. No desenvolvimento da orientação sobre relatórios de sustentabilidade, a GRI respalda-se na atuação de grupos de trabalho *ad hoc*, compostos de múltiplas partes interessadas, contando com participação ativa de empresas, ONGs, organizações contábeis, sindicatos, investidores e outras partes interessadas no mundo inteiro (GRI, 2004).

As *Diretrizes* são recomendadas às organizações como uma ferramenta para a garantia de transparência e demonstração de comprometimento com a responsabilidade social. Elas consistem de princípios para definição do conteúdo do relatório e garantia da qualidade das informações reportadas sobre o desempenho econômico, ambiental e social de uma organização, objetivando garantir que os relatórios de sustentabilidade:

- apresentem uma visão abrangente do desempenho econômico, ambiental e social da organização, descrevendo a sua contribuição para o desenvolvimento sustentável;
- permitam comparações ao longo do tempo e entre organizações distintas;
- garantam a qualidade, a confiabilidade e a acessibilidade das informações.

Os princípios que norteiam os *Relatórios de Sustentabilidade* (GRI, 2007), estão resumidos no quadro 5. Os indicadores de desempenho, quantitativos e qualitativos, abrangem os domínios econômico, social e ambiental, que são os pilares da sustentabilidade.

Quadro 5 – Relatórios de Sustentabilidade: Diretrizes da GRI (G3)

<p>Materialidade: as informações reportadas devem cobrir temas e indicadores que reflitam os impactos econômicos, sociais e ambientais significativos da organização, além de outros aspectos que possam influenciar substantivamente as decisões dos <i>stakeholders</i>;</p>
<p>Participação dos <i>stakeholders</i>: a organização informante deve identificar os seus grupos de interesse e informar como tem correspondido às suas expectativas e interesses razoáveis;</p>
<p>Contexto de Sustentabilidade: as informações reportadas devem apresentar o desempenho da organização no contexto mais amplo de como a organização contribui, ou espera contribuir no futuro, para a melhoria ou deterioração das condições econômicas, sociais e ambientais, em nível local, regional ou global;</p>
<p>Completeness: engloba as dimensões de escopo, limites e tempo; a cobertura dos indicadores e aspectos materiais, bem como a definição dos limites do relatório, devem ser suficientes para refletir os impactos econômicos, sociais e ambientais significativos e para permitir que os <i>stakeholders</i> possam avaliar o desempenho da organização durante o período considerado pelo relatório;</p>
<p>Equilíbrio: o relatório deve apresentar aspectos positivos e negativos do desempenho da organização, de modo a permitir uma avaliação razoável do desempenho global;</p>
<p>Comparabilidade: as informações devem manter padrões consistentes que possibilitem aos usuários analisar mudanças no desempenho da organização relatora ao longo do tempo, bem como a comparação com outras organizações;</p>
<p>Acurácia: as informações reportadas devem ser acuradas e suficientemente detalhadas para os usuários do relatório, indicando os dados que são estimados, os critérios e técnicas utilizados para as estimativas, bem como as fontes das informações;</p>
<p>Periodicidade: os relatórios devem fornecer informações conforme um calendário regular, compatível com as necessidades dos usuários e a própria natureza das informações;</p>
<p>Clareza: as informações devem ser disponibilizadas de modo compreensível e acessível à maioria dos usuários;</p>
<p>Confiabilidade: as informações e procedimentos seguidos na preparação do relatório deverão ser coletados, registrados, compilados, analisados e apresentados de forma que sejam facilmente verificáveis por auditores internos ou externos e que evidenciem a qualidade e a materialidade das informações.</p>

Fonte: GRI – *Sustainability Reporting Guidelines*

A dimensão econômica diz respeito aos impactos da organização nas condições econômicas em níveis local, nacional e global. O impacto social é avaliado por indicadores relativos às práticas trabalhistas, aos direitos humanos, às relações com a comunidade, corrupção, segurança do produto ou serviço, etc. Os indicadores ambientais relacionam-se com os impactos da organização sobre os sistemas naturais, incluindo os ecossistemas, terra, ar e água. A estrutura de indicadores ambientais cobre os insumos (materiais, energia e água), a produção (emissões, efluentes e resíduos) e os impactos dos produtos e/ou serviços. Embora ainda seja um desafio traduzir os indicadores ambientais e sociais em medidas de valor financeiro, os relatórios de sustentabilidade sinalizam aos investidores sobre o desempenho futuro da empresa; há muitos exemplos documentados de redução de custos e/ou de geração

de receitas adicionais por meio de programas de minimização de resíduos (GRI, 2004). O aumento da eco-eficiência dos processos produtivos é um exemplo de estratégia que pode contribuir para alcançar a *liderança de custos*.

As estratégias de sustentabilidade também podem oferecer oportunidades para a *diferenciação de produtos*. Por exemplo, o esforço para reduzir as emissões de gases causadores do efeito estufa catalisou o desenvolvimento de novas tecnologias de energia limpa, já havendo uma grande variedade de oportunidades nessas novas tecnologias. O capital intelectual da organização, associado à sua capacidade de inovação, está diretamente relacionada aos indicadores de sustentabilidade. Em resumo, os relatórios de sustentabilidade podem proporcionar uma visão equilibrada e racional sobre o desempenho sustentável da organização informante, com grande utilidade para os investidores e demais *stakeholders*.

2.1.1.9. Centro de Recursos Éticos – ERC (*Ethics Resource Center*)

O ERC é a organização sem fins lucrativos mais antiga dos Estados Unidos, que se dedica à promoção da ética organizacional. Fundada em 1922, sua visão declarada é “um mundo onde indivíduos e organizações ajam com integridade” (ERC, 2005, tradução nossa). Sua missão é fortalecer a liderança ética ao redor do mundo, mediante trabalhos de pesquisa, educação e parcerias, compartilhando a sua crença nos valores da honestidade, respeito às pessoas, confiança e excelência. As atividades e métodos da ERC são baseados em alguns princípios fundamentais, como por exemplo:

- Ética é uma questão global. Apesar de culturas tão variadas e formações individuais amplamente diferenciadas pelo mundo, a presença da corrupção e a demanda por integridade são universais;
- Nunca é tarde para se aprender conduta ética. Ainda que cada pessoa desenvolva suas mais fortes noções de ética no início de suas vidas, idéias sobre conduta correta crescem e mudam com a experiência. Existem meios para fortalecer a ética nas tomadas de decisão em todas as idades;
- As organizações afetam fortemente os indivíduos. A ênfase da ética através de pessoas-chave na organização pode ajudar aos empregados em todos os níveis a tomarem boas decisões. Bons negócios significam boa ética;

Os esforços do ERC focalizam-se em três áreas principais de atuação: avanço do conhecimento através de pesquisas, avaliação da efetividade de programas de ética e *compliance*⁵ nas organizações e desenvolvimento de recursos educacionais. Desde 1994 o ERC realiza pesquisas nacionais de ética nos negócios (*National Business Ethics Survey – NBES*), nos Estados Unidos. Elas têm revelado um crescimento de programas formais de ética e *compliance* nas organizações, no entanto sem resultados significativos em termos de mudança comportamental e redução de condutas impróprias⁶, até 2005. A NBES revelou que o impacto dos programas de ética e *compliance* depende da cultura na qual eles são aplicados; eles são mais efetivos em organizações com fraca cultura ética por contribuir para fortalecê-la e, onde a cultura ética é forte, esses programas podem contribuir para mantê-la.

2.1.1.10. *International Organization for Standardization (ISO)*

As certificações internacionais vêm sendo procuradas pelas empresas que buscam obter vantagens competitivas, em todo o mundo. Inicialmente o foco foi a qualidade dos produtos e serviços, mais tarde os sistemas de gestão ambiental, de saúde e segurança e, mais recentemente, o foco está sendo ampliado para a gestão de responsabilidade social. A ISO (2005) é a maior elaboradora de padrões em todo o mundo. Constituída por uma rede de institutos nacionais de normalização (que inclui a Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT), a ISO é uma organização não-governamental sediada em Genebra, fundada em 1947, com o objetivo de ser um fórum internacional de normalização. Apesar de sua principal atividade ser o desenvolvimento de padrões técnicos, há importantes repercussões econômicas e sociais, porque a padronização traz benefícios não só para os produtores. A conformidade de produtos e serviços aos padrões da ISO 9000 assegura a qualidade, segurança e confiabilidade para os consumidores e, por outro lado, a conformidade com os padrões ISO 14000 ajuda a minimizar os impactos ambientais causados pelas atividades da empresa, beneficiando a sociedade como um todo.

As famílias de normas ISO 9000 e ISO 14000 são as mais conhecidas, tendo sido implementadas em mais de 760 mil organizações, em 154 países (ISO, 2005). A família ISO

⁵ O termo *compliance* (do verbo *to comply*, que significa agir em conformidade com uma regra) tem sido utilizado para designar atividades que têm a função de monitorar e assegurar o cumprimento das normas e procedimentos aplicáveis a cada negócio.

⁶ A NBES define conduta imprópria como qualquer comportamento que viola a lei ou os padrões éticos da organização.

9000 representa um consenso internacional das boas práticas de *gerenciamento da qualidade*, ou seja, um conjunto de requisitos necessários para assegurar a qualidade dos produtos e serviços, processos de produção e de satisfação do cliente. A família ISO 14000 estabelece um sistema de gestão ambiental da organização, com o objetivo de minimizar os efeitos nocivos ao ambiente, causados pelas suas atividades. Encontra-se em fase de construção a norma ISO 26000 de diretrizes para responsabilidade social, com previsão de publicação em 2008, na qual se espera um consenso internacional entre todos os grupos de *stakeholders* afetados pela responsabilidade social.

2.1.1.11. Social Accountability International (SAI)

A SAI é uma organização não-governamental sediada em Nova York, fundada em 1996, que tem como missão melhorar o ambiente de trabalho e as comunidades pelo desenvolvimento e implementação de padrões socialmente responsáveis (SAI, 2006). Ela é responsável pelo desenvolvimento e supervisão da norma internacional Social Accountability 8000 (SA 8000), primeira norma voltada à melhoria das condições de trabalho, abrangendo os principais direitos trabalhistas e certificando o cumprimento destes através de auditores independentes, em todo o mundo. Mediante a certificação, a empresa demonstra que está preocupada com os seus empregados, praticando os princípios da SA 8000 dentro de casa, antes de alardear para o público externo o seu compromisso com a responsabilidade social.

A norma SA 8000 é baseada em requisitos mínimos estabelecidos nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Declaração Universal dos Direitos Humanos e nas Convenções das Nações Unidas sobre trabalho infantil e discriminação contra a mulher. Entre os requisitos exigidos estão as proibições de trabalho infantil (abaixo de 15 anos); de trabalho forçado; de punições físicas ou mentais; de assédio sexual; de discriminações de raça, classe social, idade, etnia, sexo, orientação sexual, religião, deficiência, afiliação sindical ou política; condições de saúde e segurança devem ser asseguradas; jornada de trabalho máxima de 48 horas semanais, com pelo menos um dia de folga a cada sete dias e limitação de horas-extras voluntárias em 12 horas semanais (em vários países, como o Brasil, a legislação é mais restrita e, portanto, é a que deve ser aplicada). A SA 8000 prevê um sistema de gestão que garanta a efetividade do cumprimento de todos os requisitos da norma e a empresa certificada deve submeter-se a auditorias periódicas para a manutenção da certificação.

2.1.1.12. *Business for Social Responsibility (BSR)*

O BSR (Negócios para a Responsabilidade Social) é uma organização não lucrativa sediada em São Francisco/EUA, fundada em 1992, cuja missão declarada é “buscar criar um mundo justo e sustentável mediante o trabalho com as empresas visando a promoção de práticas empresariais mais responsáveis, a inovação e a colaboração” (BSR, 2006, tradução nossa). O BSR busca contribuir para que suas empresas associadas desenvolvam bem-sucedidas estratégias de responsabilidade social como parte integrante dos negócios, de modo a alcançar o sucesso comercial respeitando os valores éticos, as pessoas, as comunidades e o meio ambiente.

O BSR (2006) é parte de uma crescente rede global de organizações que promovem a responsabilidade social corporativa incluindo, por exemplo, o Instituto Ethos no Brasil. O BSR busca conectar os seus membros a esta rede global, facilitando o diálogo e a colaboração e também funcionando como um intermediário confiável entre os negócios e a sociedade civil. Conferências anuais são promovidas pelo BSR, reunindo empresas, entidades associativas e personalidades vinculadas à responsabilidade corporativa. O BSR declara-se estruturado para ajudar as empresas a lidarem com um amplo espectro de assuntos relacionados à RSC, tais como: ética nos negócios, investimento na comunidade, meio ambiente, governança corporativa, direitos humanos, mercado, etc. De acordo com o BSR, a responsabilidade social corporativa pode ajudar a empresa a melhorar o desempenho financeiro e o acesso ao capital; a aumentar as vendas e melhorar imagem de marca; atrair e reter uma força de trabalho qualificada; melhorar a tomada de decisão em questões críticas; administrar riscos com mais eficiência e reduzir custos, no longo prazo.

Em 2006, o BSR publicou o relatório “*Changing Labor-Demographic Trends and Their Implications for Responsible Business*” (BSR, 2006), no qual prevê transformações sem precedentes na população mundial e na força de trabalho, se for mantida a tendência atual nos próximos 20 anos. O relatório examina as principais tendências e suas implicações para os negócios socialmente responsáveis, a exemplo das que seguem:

- O envelhecimento geral da população, especialmente nos países ricos, leva ao envelhecimento da força de trabalho. É crescente a dificuldade em atrair e reter trabalhadores mais jovens e qualificados;

- No curto prazo, a imigração de trabalhadores jovens provenientes dos países mais pobres tem preenchido certas lacunas no mercado de trabalho; no longo prazo a imigração tenderá a diminuir, à medida que caem as taxas de fertilidade nesses países;
- À medida que aumenta a expectativa de vida da população, os trabalhadores passam a sustentar não apenas os seus filhos como também os seus pais e parentes mais idosos; crescem as demandas pelos planos de saúde e benefícios e os planos de benefícios definidos já são vistos como riscos para as companhias;
- Algumas empresas estão respondendo aos custos crescentes com planos de saúde e de pensão mediante a terceirização de atividades e a contratação de trabalhadores temporários, buscando reduzir as despesas com benefícios convencionais;
- Há um desejo crescente por mais flexibilidade no trabalho, especialmente dos trabalhadores acima dos 55 anos. Nos países industrializados, eles constituirão uma parcela importante dos trabalhadores mais experientes e qualificados, que trarão suas próprias demandas por locais e horários de trabalho mais flexíveis.

Algumas dessas tendências já são observáveis no Brasil. O Relatório (BSR, 2006) afirma que a resposta das empresas tem sido lenta, a despeito da amplitude e profundidade dessas tendências. Segundo o relatório, isso provavelmente se deve à natureza gradual das tendências e à complexidade dos assuntos, entre outros motivos. Este adverte para a necessidade de se considerar essas tendências no planejamento estratégico das empresas porque, quando elas são forçadas a se adaptarem rapidamente às mudanças, há o risco de ignorar-se os impactos sociais e econômicos mais amplos, o que pode ter efeitos negativos sobre os empregados, investidores e outras partes interessadas. O relatório sugere um menu de “melhores práticas” para aumentar a participação de trabalhadores mais velhos, para desenvolver políticas e programas de locais de trabalho mais flexíveis; para melhorar a capacitação dos empregados mediante iniciativas educacionais e, ainda, para a terceirização responsável e o desenvolvimento de fornecedores.

2.1.1.13. *Institute of Social and Ethical AccountAbility (ISEA)*

O ISEA é uma organização internacional não lucrativa, “comprometida em melhorar o desempenho das organizações e desenvolver as competências individuais para a

*accountability*⁷ ética e social e o desenvolvimento sustentável” (ISEA, 2006). Sediada em Londres, ela congrega membros e parceiros de diversos países, envolvendo empresas, organizações da sociedade civil e do setor público.

Em 1999, o ISEA lançou a versão inicial do *AccountAbility 1000 (AA1000) framework* (padrões, diretrizes e qualificação profissional), com o objetivo de ajudar as organizações a melhorarem a credibilidade e o desempenho geral, focalizando a garantia da qualidade das informações contábeis, das auditorias e dos relatórios, no que tange aos aspectos social e ético. O AA1000 (1999) foi o primeiro padrão internacional de gestão de ética e responsabilidade social baseado no processo de engajamento das partes interessadas (*stakeholders* internos e externos). Foi concebido para ser uma ferramenta básica consistente com os melhores padrões e diretrizes existentes e emergentes, contribuindo para clarificar o conceito de boas práticas em *accountability* e desempenho gerencial. O AA1000 objetiva apoiar a aprendizagem organizacional de modo a melhorar o desempenho social, ético, ambiental e econômico, colocando a organização no caminho do desenvolvimento sustentável.

O AA1000 contém princípios (as características de um processo de qualidade) e um conjunto de padrões de processo que cobre os seguintes estágios: planejamento; contabilidade; auditoria e relatório; integração dos sistemas; engajamento das partes interessadas. Esses padrões buscam associar valores da organização com o desenvolvimento de metas, vinculando questões sociais e éticas ao gerenciamento estratégico e operacional da organização. O AA1000, apesar de ser um padrão, não é uma certificação social. O ISEA adotou esta opção visando encorajar a inovação em torno dos princípios da qualidade e concentrar-se na sistematização do diálogo entre as organizações e seus *stakeholders*. Seguindo o princípio da melhoria contínua, o ISEA (2006) está revisando o AA1000, adicionando uma série de módulos especializados (AA1000S), que mantêm o princípio básico da inclusão das partes interessadas. Em 2003 foi publicado o AA1000AS (*Assurance Standard*), concebido para complementar as diretrizes da GRI e outros padrões específicos para fortalecer a credibilidade e garantir a qualidade dos relatórios de sustentabilidade. Em 2005, foi lançado o segundo módulo da série, o AA1000SES (*Stakeholder Engagement Standard*), com o propósito de estabelecer uma base clara e aceita sobre o compromisso dos

⁷ Ainda não há consenso sobre a tradução do termo *accountability* que em sentido amplo reflete a preocupação com a responsabilidade e a prestação de contas à sociedade, sem equivalente na língua portuguesa.

stakeholders, oferecendo um guia prático para assegurar a qualidade do planejamento, implementação, avaliação, comunicação, e engajamento de partes interessadas. O AA1000SES também pretende complementar outros padrões da Série AA1000 e outros padrões nos quais o engajamento dos *stakeholders* é importante, a exemplo dos padrões da GRI, da ISO e da SAI.

2.1.1.14. Conselho Mundial de Empresas para o Desenvolvimento Sustentável (*World Business Council for Sustainable Development - WBCSD*)

O WBCSD é uma coalizão empresarial global formada por cerca de 200 empresas, de mais 35 países e 20 dos principais setores industriais, que compartilha o compromisso com o *desenvolvimento sustentável*, mediante o crescimento econômico, equilíbrio ecológico e progresso social (WBCSD, 2006). O Conselho, formado em 1991, tem por missão catalisar as mudanças para o desenvolvimento sustentável e seus objetivos de promover a eco-eficiência, o controle social das empresas (*corporate accountability*) e a erradicação da pobreza. O WBCSD empenha-se em promover a cooperação entre empresas, governos e outras organizações envolvidas com as questões ambientais e sociais.

No WBCSD (2006) há o entendimento de que “vivemos num mundo crescentemente moldado pelos temas do desenvolvimento sustentável” mas é necessário responder a uma questão-chave, na atual sociedade globalizada: a quem cabe a responsabilidade por um mundo funcional e sustentável? O debate sobre o papel das empresas na sociedade ainda é intenso, particularmente em relação aos grandes temas globais, tais como pobreza, mudanças climáticas e envelhecimento da população. Em fevereiro de 2006, o WBCSD publicou o *paper “From Challenge to Opportunity: The role of business in tomorrow's society”*, no qual é reafirmada a crença de que o propósito fundamental das empresas é fornecer bens e serviços continuamente melhorados para um número crescente de pessoas, a preços que elas possam pagar. O WBCSD sustenta que essa afirmação de propósito une os interesses mais profundos dos negócios e da sociedade. A principal contribuição social das empresas viria, portanto, da sua atividade fim e não de programas filantrópicos.

Para o alinhamento dos interesses empresariais com as necessidades da sociedade, o documento propõe um modelo baseado no entendimento de como os temas globais – pobreza, meio ambiente, mudanças demográficas e globalização – afetam individualmente as empresas e os setores econômicos. Esse entendimento deve ser utilizado para identificar oportunidades

de negócio e desenvolver estratégias que viabilizem o aproveitamento dessas oportunidades, no longo prazo. O WBCSD (2006) acredita que o desdobramento adequado desse modelo contribuirá para uma maior sinergia entre os objetivos empresariais e as aspirações da sociedade, mediante:

- O desenvolvimento de tecnologias e produtos que atendam aos desafios ambientais e sociais;
- A criação de novos negócios, novos mercados, novos meios de vida e novos clientes entre os três bilhões de pessoas que vivem na pobreza hoje e mais os três bilhões que serão adicionados à população mundial nos próximos 50 anos;
- A criação de padrões universais que elevem o nível de desempenho das empresas;
- A operação em diferentes países, mercados e culturas, mantendo consistentes padrões globais e ao mesmo tempo atuando como parte da comunidade local;
- O gerenciamento responsável das mudanças de ativos e de atividades entre regiões, buscando-se maximizar o benefício da escala global;
- Estratégias que considerem o envelhecimento da população nos países desenvolvidos e crescimento populacional dos países em desenvolvimento;
- A atração de novas gerações de empregados, criando uma cultura inclusiva;
- Altos padrões de governança corporativa, demonstrando a opção pela transparência e construção da credibilidade.

2.1.1.15. Índices de Sustentabilidade em Bolsas de Valores

O movimento pelo desenvolvimento sustentável chegou às bolsas de valores. Para a BOVESPA (2006), as empresas que adotam práticas de sustentabilidade se destacam por atender critérios mínimos de saúde financeira, responsabilidade social, ambiental e governança corporativa. Pela definição da BOVESPA (2006):

Responsabilidade Social Corporativa representa práticas éticas capazes de gerar ‘lucro social’, isto é, melhores perspectivas e oportunidades sociais para a nação e conseqüente fortalecimento do país no cenário global a curto, médio e longo prazo.

Teoricamente, as empresas comprometidas com a RSC apresentam menor risco aos seus acionistas e, portanto, suas ações tendem a oferecer melhor desempenho no longo prazo, haja vista que essas empresas estariam mais preparadas para enfrentar riscos econômicos, sociais e ambientais (BOVESPA, 2006). Como é crescente o interesse pelos *investimentos socialmente*

responsáveis, cresce também a demanda pelos chamados *Índices de Sustentabilidade* nas bolsas de valores.

Em 1999, foi acrescentado aos tradicionais índices *Dow Jones* (DJSI, 2005) um conjunto de *Índices de Sustentabilidade* (*Dow Jones Sustainability Indexes* - DJSI), os primeiros indicadores relativos à orientação das empresas para a sustentabilidade. Na verdade, trata-se de uma família de índices baseada numa parceria da *Dow Jones Indexes*, *STOXX Limited* e o Grupo SAM (*Sustainable Asset Management*). A *Dow Jones Indexes* é parte da *Dow Jones & Company*, organização americana fundada em 1882, cuja missão é publicar notícias e informações importantes sobre o mundo dos negócios, incluindo as conhecidas *Médias Dow Jones* (*Dow Jones Industrial Average*), largamente utilizadas para acompanhar a evolução dos negócios na Bolsa de Valores de Nova York (DOW JONES INDEXES, 2005). A *STOXX Limited* é a líder europeia em índices de ações e a SAM é uma instituição suíça, pioneira na avaliação de empresas comprometidas com o desenvolvimento sustentável (DJSI, 2005). Aqui a *sustentabilidade corporativa* é definida como uma abordagem de negócios voltada para a criação de valor aos acionistas, no longo prazo, aproveitando as oportunidades e administrando os riscos derivados do desenvolvimento econômico, ambiental e social. A família de índices de sustentabilidade *Dow Jones* consiste de uma série de indicadores globais e conjuntos de indicadores específicos para a Europa, zona do Euro, América do Norte e Estados Unidos, além de outros índices especiais.

O *Dow Jones Sustainability World Index* (DJSI World) acompanha o desempenho dos líderes globais em sustentabilidade. Ele é composto pelos 10% das melhores empresas em práticas sustentáveis, entre as maiores companhias que compõem o índice global *Dow Jones* (DOW JONES INDEXES, 2005), que cobre 34 países e representa aproximadamente 95% do mercado global de ações disponíveis aos investidores. Integram ainda a família de índices de sustentabilidade *Dow Jones*:

- *Dow Jones STOXX Sustainability Index* e *Dow Jones EURO STOXX Sustainability Index* (para Europa e zona do Euro);
- *Dow Jones Sustainability North America Index* e *Dow Jones Sustainability United States Index* (América do Norte e Estados Unidos);
- Subconjuntos derivados do DJSI para excluir companhias de fumo, álcool, jogos de azar, armamentos ou todos esses setores em conjunto.

Os critérios de inclusão no DJSI são atualizados anualmente para assegurar a reflexão sobre as melhores práticas de sustentabilidade corporativa, a partir de questionários elaborados pela SAM enviados às companhias participantes e de informações públicas disponibilizadas nos relatórios anuais e *websites* de relações com investidores. A avaliação inclui os aspectos de governança corporativa, códigos de conduta, balanço social e relatórios ambientais, desenvolvimento do capital humano, atração e retenção de talentos e relacionamento com os *stakeholders*. Após a revisão de 2005, o DJSI *World* ficou composto por 317 empresas de 24 países, entre elas três brasileiras: Banco Itaú, Cemig e Aracruz Celulose (DJSI, 2005).

Em 2001, o Grupo FTSE, que é composto pela Bolsa de Valores de Londres e pelo jornal britânico *Financial Times*, lançou a série de indicadores *FTSE4Good Index Series*, também com o objetivo de orientar investidores quanto ao desempenho de empresas globais conforme os critérios de responsabilidade social. O Grupo FTSE (*Financial Times e London Stock Exchange*) é uma organização independente que se dedica exclusivamente à criação e gerenciamento de índices e serviços de dados associados, sem envolvimento com o mercado de capitais. O Grupo atende a milhares de clientes em 77 países e calcula diariamente mais de 60000 índices (FTSE, 2005).

O número de empresas que compõem o índice *FTSE4Good* aumentou de 700, em 2001, para 900 em 2005, a despeito dos critérios de inclusão crescentemente mais rigorosos (não há empresas brasileiras incluídas). Esses critérios são revisados semestralmente para que reflitam o consenso do mercado sobre a responsabilidade corporativa em suas melhores práticas. Os critérios incluem a sustentabilidade ambiental, os direitos humanos e o relacionamento com os *stakeholders*. São excluídas as indústrias do fumo, os fabricantes de armas, os fornecedores de componentes para armas nucleares e os proprietários ou operadores de usinas nucleares. Em 2005, o *FTSE4Good* desenvolveu critérios para avaliar as empresas quanto ao pagamento de propina e corrupção e para incluir empresas de mineração de urânio. Quanto ao desempenho dos índices *FTSE4Good*, não se pode afirmar que eles têm sido superiores aos demais índices globais, em termos de retorno para os investidores, conforme informações disponibilizadas nos últimos dois anos (FTSE, 2007).

No Brasil, a Bolsa de Valores de São Paulo (BOVESPA), em sintonia com os mercados internacionais, lançou o seu *Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)*, em 2005. O ISE deve refletir o retorno de uma carteira composta por ações de empresas com os melhores desempenhos em sustentabilidade empresarial. Foi criado para se tornar uma referência para o

investimento socialmente responsável e também servir como indutor de boas práticas no meio empresarial brasileiro (BOVESPA, 2006). O ISE é uma iniciativa da BOVESPA, em conjunto com várias instituições: ABRAPP (Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar), APIMEC (Associação dos Analistas e Profissionais de Investimento do Mercado de Capitais), ANBID (Associação Nacional dos Bancos de Investimento), IBGC (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa), ETHOS (Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social), IFC (International Finance Corporation) e Ministério do Meio Ambiente. Quanto ao desempenho para os investidores, fica o registro de que o ISE superou um pouco o Ibovespa (Índice Bovespa, que retrata comportamento médio das principais ações negociadas), com variação percentual de 43,34% contra 39,34%, durante o período entre 30/11/2005 e 16/12/2006 (ISE, 2007).

2.1.1.16. Instituto Ethos

É uma das mais importantes instituições brasileiras dedicadas à promoção da ética e da responsabilidade social. Juridicamente é uma Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP), cujo trabalho de orientação às empresas é voluntário, sem nenhuma cobrança ou remuneração. Fundado em 1998, o *Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social* é uma associação de empresas cuja missão é mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável (ETHOS, 2006). Para o *Instituto Ethos*, as empresas devem ir além do cumprimento das leis, promovendo uma autocrítica que lhes permitam identificar o quanto podem estar contribuindo para a exclusão social nos produtos que fabricam, no modo como investem seu capital, na forma como incorporam novas tecnologias e nas relações que estabelecem. Em 2001 foi criado, no âmbito do *Instituto Ethos*, o *Instituto Akatu* com a missão de educar, conscientizar e mobilizar o cidadão brasileiro para o consumo consciente.

Em abril de 2006, o *Instituto Ethos* reunia 1156 associados, de diferentes portes e setores de atividade e vários parceiros internacionais, entre os quais o BSR, integrados na visão de que as empresas são importantes agentes de promoção do desenvolvimento econômico e social. O *Ethos* busca disseminar as práticas de responsabilidade social através do intercâmbio de experiências, publicações, programas e eventos voltados para seus associados e para a comunidade de negócios em geral. Com o objetivo de oferecer soluções educacionais para o meio empresarial nos temas da RSC e do *Desenvolvimento Sustentável* (DS), vinculadas à gestão estratégica e operacional das empresas, o *Instituto Ethos* criou, em 2004, o *UniEthos* –

Educação para a Responsabilidade Social. Há também o *InternEthos* – uma rede de conexão do *Instituto Ethos* com as empresas, entidades empresariais, comunidade acadêmica, jornalistas e parceiros de todo o Brasil, que tem por objetivo fortalecer a comunicação, principalmente através da *Internet*, de modo a facilitar a multiplicação do conhecimento relacionado aos temas em questão.

Para mobilizar as empresas para a causa da RSC foram concebidos os *Indicadores Ethos*, que têm por finalidade auxiliar as empresas a gerenciarem os impactos sociais e ambientais decorrentes de suas atividades e servem como ferramenta de autodiagnóstico. Abrangem temas como Valores, Transparência e Governança, Público Interno, Meio Ambiente, Fornecedores, Consumidores e Clientes, Comunidade e Governo e Sociedade. Os *indicadores Ethos* estão relacionados com os princípios do *Pacto Global*, evidenciando o esforço para alinhar o movimento de RSC no Brasil com os padrões universais estabelecidos pelas Nações Unidas.

Numa iniciativa do *Instituto Ethos*, em conjunto com a PATRI (Relações Governamentais & Políticas Públicas), o PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento), o UNODC (Escritório das Nações Unidas Contra Drogas e Crime) e o Comitê Brasileiro do Pacto Global, foi lançado o texto final do *Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção*, durante a Conferência Internacional realizada pelo Ethos, em junho de 2006, cujo tema foi “o Papel da Empresa Socialmente Responsável em uma Sociedade Sustentável”. O Pacto contém um conjunto de diretrizes e procedimentos que deverão ser adotados pelas empresas e entidades signatárias, que assumem um compromisso público em favor da erradicação das práticas ilegais, imorais e antiéticas.

2.1.1.17. GIFE – Grupo de Institutos, Fundações e Empresas

O GIFE (2006) foi a primeira associação da América do Sul a reunir organizações privadas que financiam ou executam projetos sociais, ambientais e culturais de interesse público. O GIFE surgiu em 1989, a partir de um comitê de filantropia da *Câmara Americana de Comércio* de São Paulo. O Grupo tem por missão “aperfeiçoar e difundir conceitos e práticas do uso de recursos privados para o desenvolvimento do bem comum” (GIFE. 2006). Seu trabalho visa a contribuir para ampliar e fortalecer uma esfera pública não-estatal, na qual participam empresas, fundações e institutos de origem privada, dispostos a investir recursos

privados para fins públicos. O GIFE procura distinguir o que hoje se chama de *investimento social privado* dos tradicionais programas de caridade e assistencialismo.

O GIFE conta com o financiamento de diversas organizações e parceiros institucionais, a exemplo da Unesco e do Instituto Ethos. O desgaste das ações filantrópicas na opinião pública, provocado pela corrupção no sistema social e na *Legião Brasileira de Assistência* (LBA), motivou a formalização do GIFE, em 1995, numa tentativa de mostrar à sociedade brasileira que existiam organizações sérias, dispostas a investir recursos privados com fins públicos.

2.1.1.18. Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC)

A *Governança Corporativa* (GC) refere-se às regras, procedimentos e contratos para o relacionamento da organização com seus empregados, acionistas, clientes, fornecedores, credores, sociedade e governo, buscando alinhar os objetivos de todas as partes interessadas e assegurar equidade, transparência, *accountability* e responsabilidade pelos resultados. O IBGC é uma organização dedicada à promoção da GC no Brasil, fundada em 1995, cujo propósito é "ser a principal referência nacional em governança corporativa; desenvolver e difundir os melhores conceitos e práticas no Brasil, contribuindo para o melhor desempenho das organizações e, conseqüentemente, para uma sociedade mais justa, responsável e transparente" (IBGC, 2006). O IBGC foi responsável pela elaboração do Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa no Brasil, recomendando que:

A "função social" da empresa deve incluir a criação de riquezas e de oportunidades de emprego, qualificação e diversidade da força de trabalho, estímulo ao desenvolvimento científico por intermédio de tecnologia, e melhoria da qualidade de vida por meio de ações educativas, culturais, assistenciais e de defesa do meio ambiente. Inclui-se neste princípio a contratação preferencial de recursos (trabalho e insumos) oferecidos pela própria comunidade (IBGC, 2006).

2.1.1.19. Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (IBASE)

Fundada em 1981, o IBASE é uma instituição brasileira sem fins lucrativos, cuja missão declarada é "a construção da democracia, combatendo desigualdades e estimulando a participação cidadã" (IBASE, 2006). A responsabilidade social e ética nas organizações é um dos seus temas prioritários. O IBASE busca consolidar parcerias entre organizações sociais no

Brasil e demais países da América Latina, cobrar uma postura ética, práticas responsáveis e transparência no meio empresarial e nas organizações da sociedade civil.

Em 1997, o sociólogo Herbert de Souza (o Betinho, fundador do IBASE) lançou uma campanha pela divulgação voluntária do balanço social – um demonstrativo publicado anualmente pelas empresas, que reúne informações sobre os projetos, benefícios e ações sociais dirigidas aos empregados, investidores, analistas de mercado, acionistas e à comunidade. Ele também serve como instrumento para avaliar e multiplicar o exercício da responsabilidade social corporativa (BS, 2006). O modelo do IBASE de balanço social tornou-se uma referência para as empresas brasileiras e, atualmente, são oferecidos quatro modelos: empresas; fundações e organizações sociais; micro e pequenas empresas; cooperativas. Para estimular a participação de um maior número de organizações, o IBASE lançou o *Selo Balanço Social Ibase/Betinho*, conferido anualmente a todas as empresas que publicam o balanço social no modelo sugerido pelo IBASE, conforme a metodologia e critérios propostos.

No balanço social a organização mostra o que faz pelos seus profissionais, dependentes, colaboradores e comunidade, dando transparência às atividades que buscam melhorar a qualidade de vida para todos. É um instrumento de gestão e avaliação da RSC e que já vem sendo exigido por algumas instituições de financiamento, a exemplo de BNDES, BID e IFC (BS, 2006). O número de empresas que realizam e publicam anualmente o balanço social tem crescido de maneira acelerada.

2.1.1.20. Fundação Brasileira para o Desenvolvimento Sustentável (FBDS)

É uma fundação sem fins lucrativos, criada em 1992 para implementar as Convenções e Tratados aprovados na ECO-92 (2ª Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento), realizada no Rio de Janeiro. A FBDS foi constituída pela associação de 24 empresas de grande porte, entre elas a PETROBRAS, Vale do Rio Doce, Aracruz Celulose, etc. Sua missão é “promover o desenvolvimento sustentável, utilizando tecnologia e ciência na formulação de projetos, no debate científico e na formação de recursos humanos” (FBDS, 2006). A FBDS tem como objetivos estratégicos:

- Fomentar o conhecimento científico, com foco nas áreas de mudanças climáticas, conservação e uso sustentável de recursos naturais;

- Ampliar a formação de recursos humanos com foco nas áreas acima mencionadas;
- Manter a atividade de apoio à formulação de políticas públicas, com isenção e independência;
- Ser reconhecida pelo setor privado como elemento facilitador da promoção do desenvolvimento sustentável.

A FBDS entende que responsabilidade social e ambiental está na pauta de investidores de todo o mundo e que o envolvimento do mundo corporativo é essencial para vencer os desafios de desenvolvimento sustentável. Para a FBDS (2006), a sustentabilidade corporativa não é assistencialismo, filantropia ou investimento social e sim “uma visão de negócios de longo prazo, que incorpora as dimensões social e ambiental à estratégia da companhia”.

Em 2005 a FBDS conduziu uma pesquisa focando sustentabilidade corporativa três setores da economia brasileira: papel e celulose, alimentos e bebidas e energia elétrica. Esta pesquisa ouviu 84 executivos ligados às empresas e faz parte de um estudo maior conduzido pelo IMD (*Institute for Management Development*, escola de negócios suíça), em todo o mundo, objetivando mapear as práticas de sustentabilidade das companhias. Os resultados foram divulgados em 2006, destacando-se as principais conclusões (FBDS/IMD, 2006):

- O conceito de sustentabilidade corporativa é conhecido em todo o universo pesquisado, mas é percebido de forma diferente entre os setores e, até mesmo, entre as empresas de um mesmo setor;
- As pressões enfrentadas variam conforme o setor contemplado, mas ainda não representam um fator motivador decisivo;
- Os setores pesquisados encontram-se em diferentes estágios quanto à implementação da sustentabilidade corporativa: papel e celulose apresenta avanços significativos; alimentos e bebidas com maior resistência ao tema, apresentando exemplos pontuais; energia elétrica está mais aberta ao tema, mas há grande dispersão de práticas entre as empresas;
- Não foi possível verificar um caso robusto de sustentabilidade corporativa, mas foram identificados avanços significativos nos últimos anos e disposição efetiva das organizações para a construção da empresa sustentável.

Segundo Clarissa Lins (apud LUQUET, 2006), uma das executivas da FBDS e integrante da coordenação da pesquisa, em linhas gerais os executivos brasileiros já estão sensíveis ao tema

responsabilidade social, mas a grande maioria ainda confunde ações de sustentabilidade com políticas assistencialistas.

3.1.2. Percepções e expectativas da sociedade quanto à RSC

Pesquisas realizadas em 20 países (GLOBESCAN, 2006), revelam que há um pessimismo crescente e que as pessoas confiam pouco nos governos nacionais e nas companhias globais; as ONGs são percebidas como as instituições mais confiáveis. No Brasil, as ONGs também são as instituições de maior credibilidade na defesa do meio ambiente e da área social, sendo que e as companhias internacionais sediadas no país foram vistas como as menos confiáveis (AKATU, 2004). A cada dia aumentam as expectativas e o interesse da sociedade sobre os temas da responsabilidade social e do desenvolvimento sustentável, conforme mostram as pesquisas realizadas em vários países. O *Instituto Globescan* (2006), sediado no Canadá, tem monitorado o processo de disseminação da RSC em mais de 30 países, desde 1999, e suas pesquisas evidenciam que o entendimento da expressão *responsabilidade social corporativa* varia de país para país. De modo geral, os cidadãos das nações mais ricas são particularmente críticos quanto ao desempenho da indústria e suas expectativas são mais altas em relação às questões de segurança do produto e proteção ambiental, ao passo que nas nações em desenvolvimento há maior valorização das ações sociais. As pesquisas têm mostrado que as expectativas da sociedade, em relação à RSC, estão se distanciando do desempenho real das empresas e isso conduz a maiores pressões sobre as corporações.

Quadro 6 – Pesquisa Globescan 2005: diferentes percepções de RSC

<i>“O que uma empresa deve fazer para você considerá-la socialmente responsável?”</i>	Média mundial (%)	Brasil (%)
Tratamento justo dos empregados	26	25
Proteção do meio ambiente	19	11
Criar empregos/dar suporte à economia	17	18
Prover serviços sociais/dar retorno à comunidade	14	-
Boa qualidade e segurança dos produtos e serviços	12	-
Ser honesto/confiável	7	-
Fazer doações de caridade	7	19
Mostrar preocupação/ser socialmente responsável	7	-
Obedecer as leis/pagar impostos	5	8
Obter lucro/bom gerenciamento	5	-
Preços baixos/justos	3	6
Permanecer no país/não mudar (2%);	2	-
Proteger direitos humanos/combater trabalho infantil	1	-
Outros (no Brasil, investir em educação, esporte e creches)	8	14

Fontes: *Globescan / Market Analysis Brasil*

A edição 2005 da pesquisa *Globescan* (2006) explora conceitualmente as percepções das pessoas sobre as responsabilidades das empresas. Na média dos 21 países pesquisados, as menções espontâneas⁸ definidoras de RSC apareceram conforme o quadro 6, podendo-se verificar que o conceito empírico de RSC emerge com diferentes significados, o que implica em múltiplas cobranças de responsabilidades das empresas. A publicação *Responsabilidade Social das Empresas – Percepção do Consumidor Brasileiro Pesquisa 2005* (AKATU, 2005) detalha a parte brasileira da pesquisa *Globescan* e agrupa as respostas dos consumidores em duas grandes dimensões: a primeira diz respeito às *responsabilidades operacionais*, ou seja, aquelas diretamente vinculadas aos negócios; a segunda refere-se às *responsabilidades cidadãs*, que se concentram nas contribuições empresariais para a solução de problemas sociais.

Os consumidores brasileiros estão muito próximos da média mundial relativamente a duas responsabilidades operacionais: 25% para *tratamento justo dos empregados* e 18% para *criar empregos/dar suporte à economia*. Em relação à preservação ambiental, apenas 11% dos brasileiros mencionaram este item, contra os 19% da média mundial. Entretanto, o ponto de maior contraste entre a opinião pública mundial e a média brasileira é a associação mais forte da RSC às intervenções assistencialistas, o que provavelmente evidencia o nosso traço cultural clientelista-paternalista. No Brasil, o segundo lugar das menções espontâneas ficou com *fazer doações/caridade* (19%), item que foi objeto de apenas 7% das lembranças, na média mundial (AKATU, 2005). Também contrastou com a opinião pública mundial a demanda brasileira para que as empresas complementem serviços sociais deficitários, a exemplo da educação (7%), investimentos em esportes (4%) ou em creches (3%). Seguem-se, resumidamente, algumas abordagens teóricas relativas às percepções empíricas mais mencionadas para a RSC.

2.1.3. As empresas e o tratamento justo dos trabalhadores

No que concerne à expectativa de *tratamento justo dos trabalhadores*, não há como negar que as organizações contemporâneas estejam mais flexíveis, menos hierárquicas e menos autoritárias. Pelo menos nas grandes empresas, inclusive no Brasil, os trabalhadores estão sendo mais bem tratados. Disseminaram-se os programas de *Qualidade de Vida no Trabalho* (QVT) que incluem, desde os cuidados com a ergonomia e ginástica na empresa, até massagens terapêuticas. Sem dúvida, um certo privilégio considerando que as condições de

⁸ Como a pesquisa permitiu até duas menções espontâneas por entrevistado, os percentuais indicados não devem ser somados.

trabalho para a imensa maioria dos brasileiros – que conseguem emprego – ainda são precárias.

As primeiras críticas ideológicas do ambiente de trabalho foram oferecidas por Marx, que enfocou, principalmente, as práticas de exploração econômica e as diferenças estruturais nas relações entre os donos do capital e os trabalhadores (ALVESSON e DEETZ, 1997). Segundo os referidos autores, os temas da dominação e da exploração pelos proprietários e, mais tarde, pelos gerentes têm sido central na crítica ideológica das relações de trabalho pelos teóricos organizacionais de inspiração marxista. Ao longo da história, as organizações têm sido associadas a processos de dominação social e, sob essa perspectiva, a idéia de que elas usam e exploram os seus empregados é bastante apoiada. Apesar das mudanças na gestão das empresas que têm sido induzidas pelo crescente nível de informação e conscientização da sociedade e, também, pelos efeitos da globalização econômica e tecnológica, ainda permanece a crítica de que os interesses dos trabalhadores são atendidos apenas ocasionalmente; o “lado humano” das organizações (clima, enriquecimento do cargo, qualidade de vida no trabalho, programas de participação do trabalhador e programas culturais) têm sido colocado sob controle técnico, de modo a servir aos interesses do grupo dominante da corporação (ALVESSON e DEETZ, 1997).

Boudon e Bourricaud (1993) lembram que as empresas sempre foram marcadas pelos conflitos entre as diferentes categorias de participantes, não apenas em relação à divisão do produto coletivo, mas ainda em relação aos objetivos e prioridades da organização. O movimento sindical surgiu com a finalidade de mediar os interesses econômicos e ampliar os direitos da classe trabalhadora, porém, no longo prazo, as organizações não deveriam ser vistas como contraposições de interesses opostos, como jogos de soma zero.

No que se refere às empresas capitalistas, o velho esquema dualista que pretende reduzir seu funcionamento à oposição entre proletários e capitalistas, parece cada vez mais impraticável. [...] A maioria dos assalariados da empresa capitalista hoje não é nem de capitalistas nem de proletários – no velho sentido marxista (BOUDON e BOURRICAUD, 1993, p. 411).

De fato, embora ainda prossigam as críticas ideológicas, não há como negar as grandes mudanças estruturais que estão ocorrendo nas sociedades capitalistas e que alteram profundamente a relação entre proprietários e trabalhadores, no sentido de reduzir os interesses conflitantes. As organizações pós-modernas estão sendo pensadas para serem mais flexíveis, menos hierárquicas, mais criativas e baseadas em conhecimento. É crescente a

importância dos trabalhadores altamente motivados e capacitados (CLEGG e HARDY, 2001, p. 308). É cada vez mais consensual a idéia de que o objetivo maior das empresas não é, ou não deveria ser, simplesmente ganhar dinheiro e sim “aumentar o bem-estar geral da humanidade por meio de serviços, uma invenção criativa e uma ética filosófica” (Paul Hawken, apud CLEGG e HARDY, 2001, p. 304).

Outros autores, a exemplo de Peter Drucker (1994), também chamaram a atenção para emergência da chamada “sociedade do conhecimento”, na qual o capital humano está substituindo o capital físico e financeiro como a mais importante fonte de valor e competitividade da organização. Os trabalhadores mais qualificados compõem em escala crescente a força de trabalho, enquanto declina a necessidade do trabalho operário não qualificado. Uma outra mudança importante foi a separação entre a propriedade e a gestão, observando-se que os proprietários das grandes corporações não mais participavam ativamente da direção das empresas, deixada a cargo de executivos profissionais. Segundo Lazonick (apud TIGRE, 2006), o “capitalismo proprietário” deu lugar ao “capitalismo gerencial” ainda nas primeiras décadas do século XX, como principal motor do desenvolvimento econômico. Finalmente, outro aspecto relevante da mudança na relação capital / trabalho foi a diluição a propriedade acionária, inclusive permitindo que o trabalhador também se torne acionista, conforme corrobora a grande expansão dos fundos de pensão, os quais se tornaram poderosos investidores institucionais. Nas palavras de Peter Drucker (1994, p. XV):

Ao invés dos capitalistas ao velho estilo, nos países desenvolvidos são os fundos de pensão que controlam cada vez mais o suprimento e alocação do dinheiro. Nos Estados Unidos, esses fundos possuíam, em 1992, a metade do capital acionário das maiores empresas e outro tanto das suas dívidas de longo prazo. Os proprietários e beneficiários dos fundos de pensão são, é claro, os trabalhadores do país. Se o socialismo é definido, segundo Marx, como sendo a propriedade dos meios de produção pelos trabalhadores, então os Estados Unidos se transformaram no país mais “socialista” de todos – embora também continue a ser o mais “capitalista”.

Segundo Baiardi e Mendes (2006), Marx só anteviu a transformação do sistema produtivo capitalista na direção da socialização dos meios de produção e, por este motivo, não poderia cogitar que os avanços da ciência e da tecnologia impusessem níveis de adaptação que levassem ao questionamento da centralidade do trabalho. As mudanças que estão em curso na organização produtiva contemporânea têm grande impacto na relação capital / trabalho e nos requisitos qualitativos da força de trabalho. O advento da chamada *Terceira Revolução*

Industrial e Tecnológica trouxe novos paradigmas de organização da produção, passando a requerer trabalhadores mais qualificados, multifuncionais e com amplo conhecimento do processo produtivo como um todo, que inclui atividades crescentemente terceirizadas ou trabalho em tempo parcial. Com base nos métodos de produção automatizada os processos de trabalho se afastam dos paradigmas de organização *taylorista* e *fordista*, ensejando novas formas de relacionamento para os trabalhadores que permanecem diretamente ligados às organizações. Tudo isso tem impacto sobre a natureza dos conflitos de classes e pelo menos os do tipo fabril tenderiam a desaparecer, em decorrência das novas relações entre capital e trabalho. “A significativa redução do número de greves nas economias mais industrializadas não deixa margem a dúvidas de que se trata de uma tendência em curso” (BAIARDI e MENDES, 2006, p.21).

Os Professores Rajan e Zingales (2004, p.99), da Universidade de Chicago, corroboram a idéia de que o capital humano está substituindo os ativos inanimados como “a mais importante fonte de capacidade e de valor da organização”. Segundo eles, as empresas de hoje são locais de trabalho menos autoritários, tendo sido removidas camadas gerenciais cuja única função era supervisionar. Não apenas os trabalhadores estão sendo mais bem tratados, como aqueles mais qualificados têm hoje muito maiores oportunidades. Sem dúvida, o outro lado dessa questão é a perda da garantia do emprego para toda a vida, como era normal nas economias desenvolvidas há uma ou duas gerações.

Apesar das fortes críticas ao *downsizing*, acusando as empresas de colocarem o lucro à frente das pessoas e, ainda que alguns desses enxugamentos realmente tenham sido feitos sem muita reflexão, o resultado final foi o ajuste das empresas às novas realidades econômicas, na opinião de Rajan e Zingales (2004). Eles também opinam que a vigorosa concorrência vinda do exterior, com a abertura dos mercados, obrigou as empresas a fazerem o necessário para se tornarem competitivas e não o que seria melhor para os interesses estabelecidos. O aumento da concorrência obrigou as empresas a terceirizar o que não conseguem fazer bem e isso, além de criar mais oportunidades para os empreendedores, também contribuiu para aumentar a produtividade da sociedade como um todo.

Como regra geral, pode-se dizer que a sociedade não mais admite o lucro a qualquer custo, em prejuízo da saúde dos trabalhadores ou do meio ambiente. Não por acaso, as organizações contemporâneas estão adotando novos modelos de gestão de pessoas, sistemas de recompensas, práticas de TQM (*Total Quality Management*), SMS (Saúde, meio ambiente e

segurança), qualidade de vida no trabalho, responsabilidade social e cidadania corporativa. As empresas consideradas de “Classe Mundial” – aquelas que incorporam fundamentos de excelência às práticas de gestão, reconhecem a importância do tratamento justo aos empregados e enfatizam a valorização das pessoas – reconhecem que “o desempenho da organização depende da capacitação, motivação e bem-estar da força de trabalho e da criação de um ambiente de trabalho propício à participação e ao desenvolvimento das pessoas” (FNQ, 2006, p.18).

A valorização das pessoas leva em conta fatores que estimulem a contribuição da força de trabalho para atingir as metas da organização, tais como: a organização do trabalho, a estrutura de cargos, os métodos de seleção e contratação de pessoas, as práticas de avaliação de desempenho, práticas de remuneração, reconhecimento e incentivos. A excelência na gestão de pessoas inclui as necessidades de capacitação e de desenvolvimento da força de trabalho e como a organização colabora para a qualidade de vida de seus colaboradores, considerando os riscos relacionados à saúde ocupacional, segurança e ergonomia, além de outros fatores relacionados ao ambiente de trabalho e ao clima organizacional (FNQ, 2006).

Segundo o *Instituto Observatório Social* (IOS, 2004), o movimento sindical concorda que a agenda da RSC sobrepõe temas de interesses das empresas e dos trabalhadores e que ela pode contribuir para melhorar a relação das empresas com seus trabalhadores e com a própria sociedade. O IOS reconhece que o movimento da RSC aborda temas reivindicados pelos sindicatos, há várias décadas, a exemplo da liberdade sindical, salários decentes, melhores condições de trabalho, igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho e cuidados com o meio ambiente. Entretanto, considera a RSC um resultado “do choque entre a globalização levada a cabo pelas multinacionais e a reação das sociedades contra suas conseqüências negativas no âmbito da precarização dos direitos trabalhistas, sociais e ambientais” (IOS, 2004, p.14). Em resumo, a globalização da economia teria provocado mudanças estruturais nas relações das empresas, trabalhadores e meio ambiente e o principal questionamento é o alto preço social causado pela busca da produtividade e competitividade.

De acordo com o IOS (2004), a maioria das corporações nacionais e multinacionais tem respeitado apenas o mínimo dos direitos fundamentais estabelecidos pela OIT (Organização Internacional do Trabalho) e, além disso, até mesmo as empresas que se declaram socialmente responsáveis também não costumam assumir responsabilidades sobre a cadeia produtiva e pelos trabalhadores terceirizados, justamente os mais prejudicados pelas condições de trabalho

precarizadas. Em várias regiões do mundo a globalização teria provocado o aumento do desemprego, o rebaixamento dos padrões de emprego e salário, a fragilização das condições de vida de uma enorme parcela da população e a exclusão social. Obviamente, algumas dessas críticas podem ser contestadas, até porque a proporção de pobres tem diminuído e as projeções do Banco Mundial indicam que o mundo deve ter, em 2015, menos da metade da proporção de pobres que tinha em 1990 (THE WORLD BANK, 2007b). No entanto, é certo que o desemprego vem aumentando em nível global, consoante os números da OIT (ILO, 2006). As explicações para isso são diversas: há os que atribuem o aumento do desemprego às inovações tecnológicas; outros culpam o processo de reestruturação produtiva e as “políticas neoliberais globalizadas”. Porém, não há dúvida de que o desemprego é realmente o maior problema dos tempos atuais. Nas palavras do Diretor-Geral da OIT, “a criação de mais e melhores empregos é atualmente um desafio político dos mais relevantes, cujas repercussões afetam inclusive a governabilidade, a avaliação das democracias e a segurança das pessoas. Essa é uma verdade do nosso tempo” (SOMAVIA, 2005).

2.1.4. As empresas, a economia e os empregos

A teoria clássica da firma definia a empresa como “unidade de produção que atua racionalmente, procurando maximizar seus resultados relativos à produção e lucro” (CARVALHO, 2005, p.161). Assim, o objetivo básico da firma seria a maximização dos seus resultados quando realiza a transformação dos “fatores de produção” em produtos ou serviços para o mercado. Feijó e Valente (2004), resenhando a evolução nas conceituações da firma, mostraram que essa abordagem é excessivamente restrita e que o papel da firma é muito mais ativo, uma vez que ela interage com o meio onde atua e o empresário, nesse contexto dinâmico, trabalha como agente de mudanças. Eles também mostram que Ronald Coase (1937, apud FEIJÓ e VALENTE, 2004) enriqueceu a visão da firma para além da mera função de produção, atribuindo a emergência da firma à necessidade de se reduzir os *custos de transação*. Coase demonstrou que a estabilidade, a previsibilidade, o respeito às regras e aos contratos são os fatores mais importantes para reduzir esses custos. Genericamente, os custos de transação não estão diretamente ligados à produção, mas eles surgem à medida que os agentes se relacionam entre si; por exemplo, os custos relacionados aos contratos para a aquisição de bens e serviços no mercado. As firmas buscam produzir internamente quando o custo de produção é menor do que o de utilizar o mercado. A integração vertical de firmas

surge para permitir que se realize internamente o máximo de transações possíveis até o ponto em que não haja perda de eficiência.

Douglass North (1993), na sua teoria institucional, complementa o *insight* de Coase, concluindo que a eficiência de mercado somente pode ser obtida quando não há custo de transação. Para ele, a tecnologia empregada determina os custos de produção, ao passo que as instituições determinariam os custos de transação, que são adicionados aos custos de produção. North procura mostrar a dificuldade enfrentada pelos agentes econômicos por conta das incertezas que envolvem as transações complexas ao longo do tempo, e não meramente trocas simples e únicas. Ele chama a atenção para a importância das instituições que, ao atenuarem as incertezas, reduzem os custos de transação e facilitam o crescimento econômico e o progresso social.

No conceito de North (1991, p.97), as instituições são “restrições (normas) construídas pelos seres humanos, para estruturar a interação social, econômica e política. Elas consistem em restrições informais (sanções, tabus, costumes, tradições e códigos de conduta) e regras formais (constituições, leis e direitos de propriedade)”. Paulo Gala (2003) resume a dinâmica do modelo de North da seguinte maneira: a matriz institucional estimula o surgimento de diversas organizações que atuam na busca de objetivos diferentes. As instituições seriam as “regras do jogo”, ao passo que as organizações (obviamente, incluindo as empresas) representariam os diversos times em competição na sociedade. A partir desse processo de interação entre instituições e organizações é que North procura explicar a importância das instituições para o desenvolvimento das sociedades.

Voltando à evolução das teorias da firma, Feijó e Valente (2004) lembram que há outras teorias que rejeitam o princípio da maximização dos lucros de forma incondicional, a exemplo daquelas classificadas na literatura como “teorias gerenciais”. Estas concebem a firma como uma coalizão – de gerentes, trabalhadores, acionistas, fornecedores, varejistas, etc. – cujos membros têm interesses conflitantes que devem ser conciliados para tornar possível a sobrevivência da firma. Para Andrade e Rossetti (2004), não obstante o objetivo central das corporações seja mesmo a maximização da riqueza do acionista, outros interesses também devem ser levados em consideração, já existindo uma tendência em se adotar modelos de governança com objetivos ampliados, estabelecidos a partir das relações com os *stakeholders*, visando a harmonização dos múltiplos interesses. Nesta visão, as razões da existência de uma empresa já não são exclusivamente econômicas: ao oferecer produtos e serviços, a empresa se

defronta com as necessidades dos clientes, que hoje são mais exigentes e organizados em associações de consumidores; como fonte de empregos, deve analisar as implicações de novas tecnologias e dialogar com as organizações sindicais e órgãos públicos; como organização social, a empresa torna-se objeto de demandas para que as suas atividades sejam orientadas pelo respeito ao meio ambiente e pela promoção da “qualidade de vida”; como criadora de riqueza, espera-se que a empresa seja competitiva e gere bons dividendos para os acionistas, além de contribuir para o desenvolvimento econômico e social das comunidades em que atua.

Falconi Campos (1992, p.11) resumiu essa visão empresarial moderna da seguinte forma: “uma empresa honesta só pode sobreviver dentro de uma sociedade se for para contribuir para a satisfação das necessidades das pessoas”. E essa premissa deve incluir: em primeiro lugar os consumidores, que desejam produtos e serviços de qualidade, a preços acessíveis; os empregados, que desejam salários decentes, respeito como ser humano e oportunidades de crescimento no trabalho (o mesmo vale para os empregados das empresas fornecedoras, distribuidoras, afiliadas e empreiteiras); os acionistas, que exigem lucratividade – não esquecer que o lucro reinvestido é o único caminho seguro para a criação de novas oportunidades e geração de empregos; e, finalmente, os vizinhos da empresa devem ser respeitados, evitando-se que a empresa polua o meio ambiente.

Coerentemente com a adoção desse modelo orientado para os *stakeholders*, muitas empresas vêm publicando anualmente o *Balanço Social* (IBASE, 2006) – um demonstrativo que reúne um conjunto de informações dirigidas aos empregados, investidores, acionistas e à comunidade. No *Balanço Social* constam indicadores sociais internos e externos, indicadores do corpo funcional e outras informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial, tais como: número de acidentes de trabalho, reclamações e críticas dos consumidores, Valor Adicionado total e sua distribuição. O Valor Adicionado expressa o valor monetário correspondente à riqueza gerada pela organização num determinado período (geralmente de um ano) e sua noção representa a principal contribuição econômica e também social das empresas. Também denominado de *valor agregado*, o valor adicionado é utilizado como elemento da Contabilidade Nacional:

Denomina-se valor adicionado em determinada etapa da produção a diferença entre o valor bruto da produção e os consumos intermediários nessa etapa. Assim, o produto nacional pode ser concebido como a soma dos valores agregados, em determinado período de tempo, em todas as etapas dos processos de produção do país. A soma dos valores agregados de um país é seu Produto Interno Bruto, o famoso “PIB” (TINOCO, 2001, p.65).

Grosso modo, o Valor Adicionado é calculado como a diferença entre as receitas e os insumos adquiridos de terceiros (matérias-primas, energia, serviços de terceiros, etc). O valor adicionado líquido abate ainda as despesas com depreciação e amortização. Este valor é distribuído com o governo (impostos, taxas e contribuições), empregados (salários e encargos), acionistas (dividendos e juros sobre capital próprio; lucros retidos e participações) e terceiros (juros e aluguéis). A *Demonstração do Valor Adicionado* (DVA) complementa as tradicionais demonstrações contábeis e mostra a contribuição econômica da empresa para a sociedade e como a riqueza gerada por ela foi distribuída entre os principais *stakeholders*.

Apesar da crescente adoção do modelo orientado para os *stakeholders*, da recusa do princípio da maximização dos lucros acima de tudo e da evidência de maior preocupação com o tratamento justo aos empregados, pelo menos nas grandes empresas, um problema ainda mais relevante passou a afetar os trabalhadores: o desemprego. Conforme amplamente noticiado, o desemprego tornou-se um drama quase universal e constitui-se no maior problema econômico e social dos tempos atuais. Nas palavras de Walter Barelli (2003, p.57):

A importância das coisas manifesta-se na sua ausência. Assim também no trabalho. O desemprego, quando mais prolongado, mostra o valor que trabalhar tem em nossa vida. Quando se perde o emprego, tem início uma “espiral de perdas”. Não se perde só o trabalho e, conseqüentemente, a fonte de renda. Aos poucos, perdem-se também os colegas de serviço. Prolongando-se a situação, passa-se a ter dificuldades com os parentes. Na mesma toada vem a diminuição da auto-estima e, nos casos extremos, podem acontecer situações desesperadoras ou degradantes.

A propósito desta reflexão vale lembrar o trabalho de Salanova, Peiró e Prieto (1996), que relacionaram 11 funções psicossociais relativas ao trabalho, ressaltando o caráter positivo das mesmas. Entre elas, parece óbvio que a mais importante é a função econômica: a de contribuir para a sociedade com a produção de bens e serviços, em troca de uma remuneração para garantir a sobrevivência e o acesso aos bens de consumo. Mas, além disso, o trabalho pode ser uma fonte de auto-estima e realização para as pessoas; pode proporcionar *status* e prestígio social; pode ser uma fonte de identidade pessoal; também é uma fonte de oportunidades para a interação e contatos sociais; tem a função de estruturar o tempo e manter o indivíduo com uma atividade regular e com propósito definido; o trabalho cumpre ainda as funções de desenvolver habilidades e aprimorar competências individuais, de transmitir normas, crenças e expectativas sociais, entre outras. Diante de tantas funções positivas do trabalho, é fácil inferir-se o drama vivido atualmente pelos milhões de pessoas em todo o mundo, inclusive no Brasil, com a crise global de desemprego. Em vista disso, a maior contribuição da RSC

deveria ser a geração de oportunidades de trabalho, embora se saiba que isso não dependa unicamente das empresas.

Em 1930, Keynes (1999) já antevia o *desemprego tecnológico* mas entendia que se tratava de desajuste transitório causado pelas inovações economizadoras de trabalho, que faziam isso a um ritmo maior do que as pessoas eram absorvidas em novas atividades. Na visão de Keynes (1999, p.95), no longo prazo isso significa que “a humanidade está caminhando para a solução de seu problema econômico”, libertando o homem do trabalho e melhorando o padrão de vida das pessoas. Ele já vislumbrava que teríamos de nos empenhar para distribuir o pouco de trabalho que restasse entre o maior número possível de pessoas. Sob uma perspectiva histórica, a jornada de trabalho vem sendo gradativamente reduzida, a despeito das elevações da carga de trabalho de parte dos profissionais, a exemplo do ocorrido nos últimos anos. Paradoxalmente, a revolução tecnológica que se intensificou nas duas últimas décadas elevou a carga de trabalho de profissionais que agora têm a possibilidade de permanecerem conectados 24 horas por dia e de trabalhar a qualquer hora e em qualquer lugar.

Em 1958, embora não preocupada diretamente com o problema do desemprego, Hannah Arendt (1997) também trouxe uma reflexão sobre o uso de novas tecnologias e suas implicações sobre o trabalho, sobre a conquista do tempo livre e os dilemas existenciais da condição humana:

[...] o advento da automação, que dentro de algumas décadas provavelmente esvaziará as fábricas e libertará a humanidade do seu fardo mais antigo e mais natural, o fardo do trabalho e de sujeição à necessidade. [...] mas a rebelião contra esse aspecto, o desejo de libertação das ‘fadigas e penas’ do trabalho é tão antigo quanto a história de que se tem registro. Por si, a isenção do trabalho não é novidade: já foi um dos mais arraigados privilégios de uma minoria. Neste segundo caso, parece que o progresso científico e as conquistas da técnica serviram apenas para a realização de algo com que todas as eras anteriores sonharam e nenhuma pôde realizar (ARENDR, 1997, p. 12).

Mas ela diz que é assim apenas na aparência, porque a era moderna glorificou o trabalho a tal ponto que transformou toda a sociedade em uma sociedade operária, na qual não haveria espaço para outras atividades mais importantes, em benefício das quais valeria a pena conquistar a libertação do trabalho. Por conseguinte, deparamo-nos com uma terrível possibilidade: uma sociedade de trabalhadores sem trabalho, isto é, sem a única atividade que restaria às pessoas.

Mas é fato que as mobilizações dos trabalhadores contra as jornadas extenuantes vêm conseguindo reduções gradativas, desde o século XIX (CALVETE, 2003). Se, no início, a diminuição do tempo de trabalho objetivava a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, hoje ela é vista como um instrumento de combate ao desemprego. A redução da jornada de trabalho sem redução de salários é atualmente uma das principais reivindicações das Centrais Sindicais brasileiras. Segundo Maria da Conceição (2006), estão em tramitação no Congresso Nacional três Projetos de Emendas Constitucional (PEC) que objetivam reduzir a jornada semanal, no Brasil. Ela lembra que a redução da jornada de trabalho é defendida com a convicção de que ela gera mais empregos e melhora a qualidade de vida, embora nem sempre isso aconteça.

O Prof. Sadi Dal Rosso (apud CONCEIÇÃO, 2006), da Universidade de Brasília, justifica porque a redução da jornada de trabalho nem sempre se traduz em mais empregos, da seguinte forma: com a contratação de novos empregados, as empresas têm seus gastos aumentados e sua competitividade diminuída; a concorrência força as empresas a buscarem ganhos de produtividade que compensem o menor tempo de trabalho dos empregados. Assim, tão logo são feitas as concessões de redução de jornada, as empresas se reorganizam internamente com novos processos, novas práticas e novos equipamentos que aumentem a produtividade do trabalho. Nas palavras de Calvete (2003, p.14) “a redução da jornada de trabalho não pode ser transformada numa panacéia para o combate ao desemprego”. Ela pode ser útil se adotada no tempo certo e acompanhada de outras medidas, igualmente necessárias, que envolvem problemáticas muito mais complexas do que se pode perceber numa primeira análise.

Para o Professor José Pastore (2005), a redução da jornada legal de trabalho para gerar mais empregos é uma das idéias mais intuitivas no campo do trabalho mas, apesar disso, poucos são os países que adotaram essa estratégia. Ele lembra que a França fez isso duas vezes (em 1982 e em 2000) e, nos dois casos, o desemprego aumentou. O Brasil reduziu a jornada semanal de 48 para 44 horas, por mudança constitucional em 1988, e o desemprego também aumentou nos anos subseqüentes. Pastore também lembra que os países que têm apresentado mais sucesso são os que reduziram a jornada mediante negociação, respeitando as peculiaridades das empresas e do mercado de trabalho. Ele sugere que o mesmo seja feito no Brasil, antes que se faça uma nova mudança constitucional no sentido de se reduzir ainda mais a jornada de trabalho, sem redução de salários.

Na opinião de Sérgio Costa (2006), é fato que o avanço tecnológico aos poucos possibilita o aumento da produtividade com uma utilização cada vez menor de trabalho humano e isso leva naturalmente à redução da jornada de trabalho, como a história tem demonstrado. Ele também advoga que a redução da jornada pode aumentar o número de postos de trabalho, desde que ocorra num processo natural, fruto de negociações coletivas e não por imposição legal. Embora bem-intencionados, os projetos de redução da jornada de trabalho sem diminuição de salários, por força de Lei e de forma indiscriminada, na verdade pode reduzir a competitividade das empresas e com isso obter-se um efeito inverso daquele pretendido. É realmente um grande desafio reduzir a jornada de trabalho e de fato gerar mais empregos.

Domenico De Masi (2001), um notório crítico do modelo ocidental centrado no trabalho, defende a tese de que chegamos a um ponto de inversão de rota quanto à centralidade do trabalho na vida dos indivíduos. Ele lembra que o tempo livre aumentou não apenas devido ao progresso tecnológico, mas também graças à inovação organizacional que contribuiu para a produção de uma quantidade sempre crescente de bens e serviços, com um aporte cada vez menor de trabalho humano. Em *Desenvolvimento sem trabalho*, De Masi (1999, p.44) comenta a grande contribuição de Frederick Taylor, argumentando que “poucos gênios tiveram sobre o destino do homem, sobre sua libertação do trabalho uma influência tão profunda quanto Taylor”. De fato, Taylor, com sua obra clássica *Princípios da Administração Científica*, publicada em 1911, iniciou a propagação do conceito de eficiência produtiva e ressaltou que “o principal objetivo da administração deve ser o de assegurar o máximo de prosperidade para o patrão e, ao mesmo tempo, o máximo de prosperidade para o empregado” (TAYLOR, 1990, p.24). Para Taylor, não havia antagonismo entre os interesses dos trabalhadores e da direção, uma vez que a maior produtividade iniciaria o círculo virtuoso de preços menores, maiores vendas, melhores salários e maiores lucros, beneficiando a todos – consumidores, empresa e empregados. Taylor (1990, p. 21) cita a declaração de Theodore Roosevelt (presidente dos EUA de 1901 a 1909) de que “a conservação dos nossos recursos naturais é apenas fase preliminar do problema mais amplo da eficiência nacional”. Em outras palavras, há muito tempo já havia a consciência de que o tão almejado desenvolvimento sustentável exige maior eficiência dos processos produtivos visando maximizar a produção, com o mínimo dispêndio de energia, trabalho, matérias-primas e capital. No longo prazo, a eficiência de desempenho é vital para a sobrevivência das empresas e também para o progresso econômico da sociedade.

Em *Perspectivas econômicas para os nossos netos*, Keynes já trazia, em 1930, uma reflexão sobre a grande questão filosófica e existencial: como empregar o tempo livre? Ele argumentava que não existia “um único país ou povo que possa encarar sem pavor a era do tempo livre e da abundância” (KEYNES, 1999, p. 98) porque, durante um período demasiado longo, fomos treinados a lutar e não gozar. Em 1935, Bertrand Russell (2001), em *O Elogio ao Ócio*, defendia a idéia de que o trabalho não é o objetivo da vida e que todos deveriam ter o direito de praticar atividades agradáveis e compensadoras, desfrutando de tempo livre não só para a diversão como também para ampliação do conhecimento e reflexão. Seguem-se algumas das reflexões de Russell (2001):

Do início da civilização até a Revolução Industrial, um homem era em geral capaz de produzir, trabalhando arduamente, um pouco mais do que o necessário para a própria subsistência e a de sua família [...] (p.52);

A moderna técnica trouxe consigo a possibilidade de que o lazer, dentro de certos limites, deixe de ser uma prerrogativa de minorias privilegiadas e se torne um direito a ser distribuído de maneira equânime por toda a coletividade (p.53);

O lazer é essencial à civilização e, em épocas passadas, o lazer de uns poucos só era possível devido ao trabalho da maioria. Este trabalho era valioso, não porque o trabalho é bom, mas porque o lazer é bom. E, com a técnica moderna, seria possível a justa distribuição do lazer sem nenhum prejuízo para a civilização (p.54);

Voltando ao pensamento de De Masi (2001), ele advoga que a contraposição entre trabalho e o ócio ou entre o trabalho e o lazer só fazia sentido em relação aos antigos paradigmas da produção de bens materiais. Como hoje a economia também envolve a produção de bens intangíveis, isto é de idéias – que são intensamente aplicadas a setores como *design*, moda, cinema, turismo, pesquisa científica e inovações – ele entende que já é difícil a separação entre a vida e o trabalho:

Todo aquele que trabalha com idéias carrega consigo os problemas relacionados ao próprio trabalho vinte e quatro horas por dia, em qualquer lugar que esteja, o que quer que esteja fazendo. Não mais se trata da expansão do horário de trabalho, mas sim de uma mistura inextricável entre o trabalho e a vida (De Masi, 2001, p.26).

Na impossibilidade da separação tradicional entre o trabalho e o não-trabalho, De Masi propõe um modelo baseado na simultaneidade entre o trabalho, o estudo e o lazer, no qual a valorização do tempo livre determinaria o nosso destino não só cultural como também econômico.

Sobre o combate ao desemprego, a principal contribuição teórica, no nível macroeconômico, é devida a Keynes (1992) e sua *Teoria geral do emprego, do juro e da moeda*, publicada em 1936, cujo objetivo era contestar os postulados da economia clássica, quanto ao automatismo do pleno emprego. Simonsen e Cysne (1995) consideram que a grande mensagem da *Teoria geral* foi explicar como a insuficiência de demanda global pode provocar o desemprego crônico e como seria possível alcançar o pleno emprego mediante a intervenção do Estado. Segundo eles, na macroeconomia neoclássica prevalecia a convicção de que as forças de mercado tenderiam a equilibrar a economia a pleno emprego, ou seja, no ponto em que se igualassem a procura e a oferta de mão-de-obra; assim, o *laissez-faire* seria a melhor terapêutica para o desemprego.

A partir da Grande Depressão da década de 1930 Keynes contrariou esse pensamento, argumentando que a recessão resultava da escassez de investimentos privados e o remédio seria aumentar as despesas públicas, de modo a utilizar as poupanças que fossem geradas a pleno emprego. Keynes preconizou a intervenção do governo na economia para criar as condições indispensáveis ao pleno emprego mas, ao contrário do que muitos dizem, não defendeu a estatização da atividade econômica. Sobre o incentivo aos investimentos – que, na realidade, são os responsáveis pela geração de novos empregos – Keynes (1992, caps.11 e 12) ressaltou a importância das expectativas quanto ao futuro. As decisões de investimento se baseiam nos custos e receitas que são esperados para o futuro e não os realizados no passado. As expectativas de longo prazo, que servem de base para as decisões, dependem do que Keynes chamou de *estado de confiança*, a partir do qual se faz o prognóstico sobre o futuro. As taxas de juros do mercado financeiro sinalizam as oportunidades de aplicação do capital porque só valerá a pena realizar um novo projeto de investimento se a expectativa de retorno – denominada por ele de *eficiência marginal do capital* – superar as taxas de juros do mercado, em grau suficiente para compensar o risco assumido. Segundo Keynes, não há evidência clara de que a política de investimento socialmente mais vantajosa seja também a mais lucrativa; no entanto, o investidor de longo prazo é aquele que melhor serve ao interesse público. “[...] a prosperidade econômica depende, excessivamente, de um clima político e social que satisfaça ao tipo médio do homem de negócios” (KEYNES, 1992, p.133).

Marcus Alban (1999) relembra que a partir da Segunda Guerra Mundial as políticas keynesianas de pleno emprego se generalizaram nos países capitalistas desenvolvidos e contribuíram para um prolongado período de prosperidade econômica e social, com baixos

níveis de desemprego e altas taxas de crescimento do produto e da produtividade. No entanto, com o surgimento da estagflação – convivência da inflação alta com a estagnação – na década de 1970, o keynesianismo entrou em crise e foi substituído pelo monetarismo de Milton Friedman, para quem a inflação sempre resulta de uma expansão monetária excessiva. De fato, a contenção da expansão monetária derrotou a inflação, mas os custos sócio-econômicos desse processo foram muito superiores aos previstos. Alban também recorda que, vencida a crise inflacionária, a partir da década de 1980, o vigoroso ciclo de crescimento dos *anos dourados* do pós-guerra não mais se repetiu e uma explicação seria a elevação das taxas de juros de longo prazo nos principais centros financeiros do mundo. Entretanto, ele demonstra que os juros reais (descontando a inflação), não eram tão elevados assim e que justificaria apenas em parte o baixo crescimento dos investimentos.

Alban defende a visão de que essa nova crise do desemprego decorre do fato de que a taxa de crescimento da produtividade, quando composta com a taxa natural de crescimento da força de trabalho, ultrapassa as taxas de crescimento econômico, como ocorreu na maioria dos países. “É o *jobless growth* – o crescimento sem emprego –, que a partir dos anos 80 se estabelece no mundo desenvolvido, especialmente na Europa” (ALBAN, 1999, p.204). O *crescimento sem emprego* teria como causa fundamental o novo paradigma tecnológico – o microeletrônico-informacional – que possibilita às empresas a obtenção de grandes ganhos de produtividade sem grandes investimentos.

Alban apresenta um modelo-síntese que junta a perspectiva keynesiana, do investimento como gerador de demanda agregada, à de Schumpeter, da inovação como veículo do desenvolvimento. Ele adverte que se trata de um modelo ainda embrionário que coloca a possibilidade de vários trabalhos futuros para a difícil união analítica da perspectiva macroeconômica (Keynes) com a microeconômica (Schumpeter). Ainda assim o modelo permite explicar tanto o crescimento sem emprego, da crise contemporânea, quanto o crescimento com a geração de novos empregos. Utilizando esse modelo-síntese, em análise estritamente teórica, Alban chegou às seguintes conclusões principais:

- O progresso técnico de base microeletrônica gera uma dinâmica oposta à gerada pelas bases mecânica e eletrônica. Isso significa, contrariamente ao pensamento de várias escolas econômicas, que o progresso técnico nem sempre gera o desenvolvimento econômico;

- O paradigma microeletrônico não gera oportunidades de investimentos equivalentes ao que foi gerado pelo eletromecânico, provocando uma crise de desemprego crescente. Na ausência de políticas sociais compensatórias, a maioria da população perderia rapidamente o poder de consumo, o que realimentaria sucessivamente a crise, até o colapso total da economia.

No contexto da crise, é natural que surjam visões alternativas para o problema, todavia, a que mais tem se destacado não é nova e sim a velha visão de Ned Ludd – tecelão da primeira revolução industrial que, lutando para preservar o emprego, comandou a destruição de teares mecânicos. Os *neoluditas* repetem hoje essa visão, considerando que o desemprego decorre diretamente do progresso técnico que estaria impedindo a geração de empregos para todos (ALBAN, 1999). O crescimento sem emprego não é uma crise do capitalismo enquanto fonte de progresso técnico: o que está em crise é a dinâmica do crescimento via investimento. Sendo ele muito baixo, gera o desemprego e impede que o mercado de trabalho distribua os ganhos de produtividade de forma eficaz. Contudo, Alban argumenta que, pelo menos em teoria, nada impede que os ganhos concentrados pelos capitalistas sejam tributados e colocados em benefício da maioria da população.

Conforme já visto, a criação de empregos também está sujeita às políticas macroeconômicas estabelecidas pelos governos e ao ambiente institucional existente. Em resumo, são três os principais fatores que determinam o desempenho do mercado de trabalho. O primeiro diz respeito às instituições que regem o seu funcionamento – regulamentações e intervenções (instituições no conceito amplo, conforme definido por North). O segundo determinante são as condições macroeconômicas – do país e de fora dele; o terceiro fator está relacionado à quantidade e qualidade da força de trabalho (IPEA, 2006). A quantidade da força de trabalho é uma função do total da população que procura emprego e sua qualidade, evidentemente, resulta do nível educacional dessa população. O desempenho do mercado de trabalho brasileiro, segundo a análise do IPEA (2006), reflete uma inconsistência entre as regras trabalhistas da Constituição de 1988, desde o início da década de 1990. Dois dos efeitos desta inconsistência são o aumento do desemprego e o crescimento da informalidade.

Segundo o referido estudo, o crescimento da informalidade nas áreas metropolitanas resultou da elevação dos custos da mão-de-obra e do aumento da carga tributária das pequenas empresas. Elas reduziram a oferta de vagas devido à perda de competitividade pela exposição à concorrência internacional e, também, pela procura por tecnologias que utilizem menos

mão-de-obra. Entre 1992 e 2004 a taxa de desemprego cresceu de 7,2% para 9,7%, números do IBGE/ PNAD. Entre 2001 e 2004 a taxa de desemprego permaneceu razoavelmente estável, em torno de 10%. Em 2005 e 2006, a taxa de desemprego aberto do IBGE permanece em torno desses 10%, nas principais regiões metropolitanas do país. Mais da metade da força de trabalho pertence ao setor informal. Quanto aos rendimentos do trabalho, segundo o estudo do IPEA (2006), na comparação de 1993 com 2004, há um ganho real em torno de 8% em nível nacional, resultante de uma evolução positiva em torno de 15% nas áreas não-metropolitanas e uma pequena retração – próxima a 3% – nas áreas metropolitanas. Entre 1998 e 2004, nas áreas metropolitanas, houve queda superior a 15% nos rendimentos reais do trabalho principal e de 7% nas áreas não-metropolitanas.

Um dos efeitos geralmente citados das novas tecnologias sobre o mercado de trabalho é a possível conseqüência negativa em termos de emprego. Entretanto, o estudo do IPEA (2006) revela que as grandes empresas – as mais avançadas e mais inovadoras – geraram muito mais empregos do que a média do país; este comportamento sugere que embora poupando mão-de-obra, o desenvolvimento tecnológico pode abrir oportunidades de crescimento para as empresas e isso talvez compense o efeito negativo inicial sobre o emprego. Por outro lado, geralmente as firmas mais avançadas do ponto de vista tecnológico e mais inseridas no mercado internacional tendem a remunerar melhor os seus trabalhadores do que as firmas menos competitivas.

Um outro trabalho do IPEA (ULYSSEA e REIS, 2006), analisa os impactos dos encargos trabalhistas sobre o mercado de trabalho brasileiro e mostra que reduções nos encargos levariam a uma queda significativa no grau de informalidade e contribuiriam para aumentos dos níveis de emprego e de rendimentos. Segundo esse estudo, a legislação trabalhista brasileira impõe uma série de custos não-salariais que incidem sobre o salário contratual estabelecido entre trabalhadores e empregadores. Esses custos são muito altos comparativamente a outros países, quase o dobro da alíquota média dos demais países da América Latina e Caribe. Simulações apresentadas no referido trabalho, mostram que uma redução dos atuais 27,5% (alíquota média de imposto que incide sobre a folha e que representa um custo não-salarial líquido) para 10% resultaria em uma queda da taxa de desemprego agregada de 9,47% para 2,62%. Quanto aos efeitos sobre os rendimentos dos trabalhadores, esta redução também resultaria em um aumento expressivo nos rendimentos médios dos trabalhadores, segundo os autores (ULYSSEA e REIS, 2006).

A conformação de um ambiente favorável aos negócios ainda é uma grande preocupação nos tempos atuais. O Banco Mundial e a IFC (BID/IFC, 2006) acompanham a regulação dos negócios pelo mundo com o objetivo de estimular os governos a realizarem reformas que facilitem os negócios e assim a criação de mais empregos. Essas instituições têm publicado anualmente os relatórios *Doing Business*, que mostram a classificação dos países em ordem decrescente de facilidade para fazer negócios. Este *ranking* é baseado numa série de indicadores, que incluem procedimentos, tempo e custo para abrir uma empresa; para lidar com licenças; contratação e demissão de empregados; registro de propriedade; obtenção de crédito; proteção de investidores; pagamento de impostos; comércio internacional; respeito aos contratos; tempo e custo para fechar uma empresa.

O relatório *Doing Business in 2006: Creating Jobs* (BID/IFC, 2006) enfatizou a criação de empregos como a melhor forma de reduzir a pobreza e cita estudos que confirmam isto: a grande maioria das pessoas que escapam da pobreza o faz abrindo sua própria empresa ou trabalhando em uma empresa já existente. A maior facilidade para fazer negócios está associada a mais empregos e, nos países em que os regulamentos são onerosos e incômodos, as empresas freqüentemente operam na economia informal e permanecem pequenas, gerando poucos empregos. No relatório *Doing Business 2007: How to Reform* (BID/IFC, 2006), divulgado em setembro de 2006, a ênfase está nas reformas para facilitar os negócios formais e a criação de mais empregos. Os governos devem encorajar a abertura de novos negócios e, entre outras coisas, é indispensável eliminar procedimentos desnecessários, reduzir a burocracia, fortalecer os direitos de propriedade, reduzir os encargos tributários, melhorar o acesso ao crédito e reduzir os custos de exportação e importação.

Na classificação do *Doing Business 2007*, o Brasil ocupa o 121º lugar num *ranking* de 175 países, quanto à facilidade de se fazer negócios. À nossa frente estão países latino-americanos como Chile (28º), México (43º), Uruguai (64º) e Argentina (101º). Evidentemente temos muito que melhorar. A carga tributária brasileira, por exemplo, está entre as maiores do mundo e, para cumprir a legislação tributária e pagar os impostos e contribuições as empresas consomem, em média, incríveis 2600 horas de trabalho por ano para cumprir seus compromissos tributários, um recorde mundial segundo o *Doing Business*. O processo para abrir uma empresa no Brasil dura em média 152 dias, mais que o dobro da média latino-americana de 73,3 dias. Esta média nos países da OCDE é de apenas 16,6 dias. Mas é importante destacar que a carga tributária excessiva, os juros altos e o crédito escasso estão entre as maiores

dificuldades para a realização de investimentos e a conseqüente geração de novos empregos, no Brasil.

O Fórum Econômico Mundial (WEF, 2006) vem publicando anualmente o “Relatório de Competitividade Global” (*Global Competitiveness Report*), com o objetivo de identificar impedimentos ao crescimento econômico e assim estimular o desenvolvimento de estratégias para o crescimento sustentado, em um contexto global. A competitividade é um conceito que se apóia na produtividade, na eficiência do uso dos fatores de produção, na qualidade e relevância dos produtos. Do ponto de vista teórico, Ferraz, Kupfer e Haguenaer (1996) lembram que a maior parte dos estudos recentes relacionam a competitividade ao desempenho ou eficiência técnica das empresas e dos produtos e consideram a competitividade das nações como a agregação desses resultados. Mas eles definem a competitividade como “a capacidade da empresa formular e implementar estratégias concorrenciais, que lhe permitam ampliar ou conservar, de forma duradoura, uma posição sustentável no mercado” (p. 41). Assim, a partir da dinâmica da concorrência, o desempenho no mercado e a eficiência produtiva decorrem da capacitação acumulada pelas empresas, como conseqüência das estratégias competitivas adotadas em função do ambiente econômico no qual elas estão inseridas.

Ferraz, Kupfer e Haguenaer (1996) enfatizam como determinantes da competitividade um conjunto de fatores empresariais, estruturais e sistêmicos. Os *fatores empresariais* são aqueles sobre os quais a empresa detém o poder de decisão e controle, como a eficácia da gestão, a capacitação tecnológica, os métodos de organização da produção e controle da qualidade e produtividade. Os *fatores estruturais* estão mais diretamente relacionados aos padrões de concorrência, que são influenciados pelas características do ambiente competitivo, sejam elas referentes ao setor ou mercado de atuação da empresa ou relacionadas ao arcabouço institucional. A capacidade de intervenção da empresa é limitada pelo regime de incentivos e regulação da concorrência, pelo tamanho, dinamismo e grau de sofisticação do mercado, além do grau de exposição ao comércio internacional. Quanto aos *fatores sistêmicos*, constituem-se nas externalidades sobre as quais a empresa detém escassa ou nenhuma possibilidade de intervir. São os determinantes macroeconômicos, político-institucionais, legais-regulatórios, sociais, a infra-estrutura e a conjuntura internacional.

No *Relatório de Competitividade Global 2006-2007* (WEF, 2006), divulgado em setembro de 2006, o Brasil ocupa o 66º lugar, no *ranking* de 125 países. Este *ranking* é organizado a partir de um Índice Global de Competitividade, o qual se baseia em nove pilares, entre os quais a

qualidade das instituições, infra-estrutura, fatores macroeconômicos, saúde, educação, eficiência de mercado, facilidades tecnológicas e inovações. O Brasil perdeu nove posições em relação ao relatório anterior, de 2005, quando ocupara a 57ª posição. Nosso pior desempenho é justamente no "pilar macroeconômico" no qual, isoladamente, ficaríamos na 114ª posição, em razão do grande déficit orçamentário em relação aos outros países e do alto nível de endividamento público; o *spread* elevado, embutido nas taxas de juros, indica um alto custo de intermediação do setor bancário brasileiro, o que reduz os investimentos no setor privado e contribui para menor crescimento econômico. O Brasil também vai mal no pilar relacionado às instituições (91ª posição), particularmente as instituições públicas que são percebidas como ineficientes e desperdiçadoras de recursos. O pilar seguinte pior avaliado foi o da infra-estrutura (71º lugar). O Relatório também aponta as já conhecidas deficiências brasileiras na educação, cuja baixa qualidade do ensino tornou-se uma ameaça à competitividade das empresas e um entrave ao crescimento do país. Para o aspecto da produtividade das empresas, o Índice Global de Competitividade utiliza o pilar "sofisticação dos negócios" que avalia a quantidade e qualidade dos fornecedores locais, dos processos de produção, dos produtos e outros itens que são importantes para a produtividade de toda a cadeia produtiva. O pilar da inovação também é essencial para que as empresas possam manter suas vantagens competitivas no longo prazo. Nesses dois últimos pilares, que são os mais diretamente relacionados à gestão das empresas, o Brasil teve o seu melhor desempenho (em ambos o país ocuparia a 38ª posição).

Conforme visto até aqui, a maioria dos aspectos da competitividade relaciona-se com o ambiente em que os negócios se inserem, porém é óbvio que o desempenho e a produtividade das empresas dependem, sobretudo, do modo como elas são gerenciadas. Sabe-se que o crescimento econômico sustentado só ocorre com aumento da produtividade. "No longo prazo, a produtividade é a principal fonte de crescimento das economias. A produtividade da mão-de-obra – ou seja, a relação PIB/trabalhador – reflete-se diretamente no nível do PIB *per capita*" (BONELLI, 2005). Segundo Teixeira (1999), parece que o papel da produtividade para o desenvolvimento econômico foi redescoberto no Brasil, em razão das expressivas taxas de crescimento verificadas no setor industrial na década de 1990. Ele fez uma revisão da literatura que debateu o tema no citado período, analisando a relação entre a difusão de inovações tecnológicas e gerenciais e o crescimento da produtividade na indústria brasileira. Apesar das controvérsias, quanto à consistência das bases de dados utilizadas para o cálculo da produtividade no país e também em relação às metodologias utilizadas, é fato que houve

um crescimento substantivo da produtividade industrial no período em questão, fundamentalmente devido ao crescimento da produtividade do trabalho formal.

Quanto às causas desse crescimento, se estaria ele simplesmente relacionado ao aumento do desemprego ou se seria consequência da renovação tecnológica e organizacional das empresas, Teixeira (1999) afirma que não existem evidências conclusivas quanto a isso, mas observa que o ganho de produtividade obtido foi acompanhado de crescimento do desemprego e da precarização das relações de trabalho. Mas ele lembra que, do ponto de vista teórico, existe hoje um certo consenso entre os estudiosos do desenvolvimento econômico de que o progresso tecnológico, os investimentos em novos ativos fixos e a melhoria dos padrões educacionais são as principais variáveis que explicam o crescimento da produtividade.

Regis Bonelli (2005) confirma que a década de 1990 foi um período de recuperação dos ganhos de produtividade no Brasil. Ainda que o crescimento médio da produtividade brasileira tenha sido inferior ao desejado, ele argumenta que há importantes diferenças setoriais. Na agropecuária, por exemplo, a produtividade aumentou em quase 5% anuais entre 1990 e 2003; o resultado negativo foi uma redução do nível de ocupação no campo (de 25,5% do total nacional para 18,9%, no referido período) o que retrata a grande mudança estrutural ocorrida em curto período de tempo. No setor de serviços, o qual responde pela maior proporção dos trabalhadores empregados, alguns segmentos foram caracterizados por ganhos irrisórios ou mesmo queda de produtividade no período 1990-2003. Segundo Bonelli (2005), todo o ganho de produtividade obtido na década de 1990 decorreu da contribuição dos setores organizados da economia, especialmente das grandes empresas. Nos segmentos não organizados e de produtividade mais baixa houve crescimento do trabalho informal.

Há indicativos de que a produtividade siga aumentando nas grandes empresas brasileiras, em que pese o ambiente adverso comentado anteriormente. No universo das 500 maiores empresas do Brasil (SANTOS e CARVALHO, 2006), a produtividade do capital (calculada pela relação do valor das vendas sobre o ativo total) foi crescente no período entre 1996 e 2005. A produtividade do trabalho no conjunto das maiores empresas, medida pelo valor agregado na produção (riqueza criada por empregado), também apresenta uma tendência crescente no período de 1998 a 2005, conforme se verificará mais adiante.

Em termos globais, o Banco Mundial (1995) reconhece que o século XX caracterizou-se mais por divergências do que convergências na sorte dos trabalhadores em diferentes partes do

mundo. Para o século XXI, há dois cenários com diferentes perspectivas para os trabalhadores: um cenário pessimista, no qual os padrões de vida nas diferentes regiões diferenciam-se ainda mais, e um cenário otimista, em que os países aproveitam as oportunidades oferecidas pela integração econômica para melhorar a vida dos seus trabalhadores. Na visão do Banco Mundial, o principal fator determinante das perspectivas para os trabalhadores é o investimento interno – em capital, educação, infra-estrutura e tecnologia. O cenário divergente pressupõe a persistência ou a deterioração das tendências recentes de baixo investimento, baixa escolaridade e pequeno crescimento da produtividade do trabalho. O cenário convergente pressupõe que haja aumento dos investimentos, melhoria dos níveis educacionais, melhoria da qualidade da governança e transferências de tecnologias, que são fatores essenciais para o aumento da produtividade do trabalho. As boas escolhas dos governos no âmbito interno e internacional podem conduzir à melhoria dos padrões de vida dos trabalhadores em todo o mundo, se as condições internacionais forem favoráveis e os governos cumprirem a sua parte, no sentido de criar um ambiente favorável e trazer novas esperanças e oportunidades para os milhões de pessoas que permanecem na pobreza.

2.1.5 - Qualidade e segurança dos produtos e serviços

A qualidade e a segurança dos produtos e serviços são conceitos significativamente associados à RSC, conforme ficou evidenciado na pesquisa da Globescan (2005). Os preços baixos ou justos também foram mencionados como requisitos para que as empresas sejam vistas como socialmente responsáveis. Sobre o conceito de qualidade, Campos (1992, p.2) comenta que “o grande objetivo das organizações humanas é atender às necessidades do ser humano na sua luta pela sobrevivência na Terra” e, diante disto, um produto ou serviço de qualidade é aquele que atende perfeitamente às necessidades do cliente, de forma confiável (sem defeitos), de forma acessível (baixo custo), de forma segura e no tempo certo. Segundo ele, o verdadeiro critério da boa qualidade é a preferência do consumidor e isto é que garante a sobrevivência da empresa. Para isso a empresa precisa ser competitiva, ou seja, ter maior produtividade que os concorrentes e, por sua vez, a produtividade decorre do valor agregado pela qualidade.

O movimento pela qualidade dos produtos ganhou força na indústria japonesa a partir de idéias americanas introduzidas no Japão, logo após a Segunda Guerra Mundial. A JUSE (*Union of Japanese Scientists and Engineers*) aperfeiçoou o controle da qualidade com um sistema denominado de TQC (*Total Quality Control*), baseado na participação de todos os

setores da empresa e de todos os empregados na condução do controle da qualidade (CAMPOS, 1992). O controle da qualidade evoluiu para o conceito de gestão da qualidade total, a partir de uma visão sistêmica do negócio, envolvendo todas as dimensões que afetam a satisfação das necessidades das pessoas e, por conseguinte, a sobrevivência da empresa: qualidade, custo, atendimento, moral (nível de satisfação dos empregados) e segurança (dos empregados e dos usuários do produto ou serviço). A preocupação central do TQC, também designado de TQM (*Total Quality Management*), é a obtenção da qualidade dos sistemas como um todo, de modo a possibilitar a colocação no mercado de produtos de qualidade e confiabilidade crescentes, mediante processos de melhoria contínua que incluem a pesquisa e o desenvolvimento de novos produtos mais adequados às necessidades das pessoas, e novos processos que possam garantir melhor qualidade a custos mais baixos.

O controle da qualidade total no estilo japonês foi trazido para o Brasil como parte de um projeto financiado pelo Governo Brasileiro e pelo Banco Mundial, no final da década de 1980, com o objetivo de preparar as empresas brasileiras para enfrentarem a concorrência internacional que viria com a abertura às importações, considerando que “a meta mais imediata de uma empresa é a sua sobrevivência à competição internacional” (CAMPOS, 1992, p.21). Em 1990, o Governo Federal lançou o “Programa Brasileiro da Qualidade e Produtividade” (PBQP) objetivando apoiar a modernização da indústria brasileira e ao aumento de sua competitividade. Na avaliação do Governo, este programa foi bem sucedido em relação a uma parcela do setor industrial que, por exemplo, levou o Brasil a consolidar a liderança na América Latina nas certificações segundo as normas das séries ISO 9000 e ISO 14000 (PBQP, 2006). Também não se pode deixar de destacar a criação da Fundação para o Prêmio Nacional da Qualidade (FPNQ), em 1991, para administrar o Prêmio Nacional da Qualidade (PNQ). Em 2005, ela passou a se chamar Fundação Nacional da Qualidade (FNQ) e sua missão é “disseminar os Fundamentos da Excelência em Gestão para o aumento de competitividade das organizações e do Brasil” (FNQ, 2006). Os critérios de excelência do PNQ incluem o fundamento “responsabilidade socioambiental”, o qual avalia como a organização identifica e trata os impactos de seus produtos e atividades nos ecossistemas e na sociedade.

Em 2001, foi criado o Movimento Brasil Competitivo (MBC), reconhecido como Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP). Assim, a liderança do movimento da qualidade e produtividade no Brasil foi transferida do Governo para o setor privado. O MBC

tem por missão “contribuir expressivamente para a melhoria da competitividade das organizações privadas e da qualidade e produtividade das organizações públicas, de maneira sustentável, elevando a qualidade de vida da população brasileira” (MBC, 2006). Esta nova instituição congrega antigas funções do Instituto Brasileiro da Qualidade e Produtividade (IBQP) e do Programa Brasileiro da Qualidade e Produtividade (PBQP).

Embora muitas empresas brasileiras efetivamente tivessem se engajado na racionalização dos seus processos produtivos com a adoção dos princípios do TQC e/ou utilizando os instrumentos propiciados pelo PBQP, o estudo do IPEA *Brasil: o estado de uma nação 2005* mostra que as empresas brasileiras têm sérios problemas com relação à qualidade da inovação:

A qualidade da inovação praticada pelas empresas brasileiras também está muito aquém do exigido para o desenvolvimento do país. A inovação de qualidade, isto é, aquela que gera maiores condições de competitividade em razão de criar novos produtos ou novos processos de produzir, sob a ótica do mercado, é muito pequena. Das empresas que inovam para o mercado, apenas 4,1% inovam em produto, e menos ainda, 2,8%, inovam em processo (IPEA, 2005, p.63).

Apesar do já comentado crescimento da produtividade nos setores industrial e agropecuário, observado na década de 1990, o trabalho supracitado mostra que a produtividade média do trabalhador brasileiro, de todos os setores da economia – medida pelo PIB dividido pelo número de pessoas empregadas – praticamente estagnou entre 1981 e 2002. O crescimento dessa produtividade, que havia dobrado entre 1960 e 1980, foi interrompido a partir de 1981 chegando em 2002 praticamente no mesmo nível obtido em 1980. Segundo o estudo, o baixo dinamismo na incorporação de conhecimentos e inovações à estrutura produtiva é o principal fator que explica o baixo crescimento da produtividade no Brasil e, por consequência, a perda de competitividade do país durante as últimas décadas.

Entretanto, felizmente, existe um núcleo de empresas industriais que foram capazes de inovar em sua linha de produtos e competir com sucesso nos mercados internacionais. Esse núcleo pode constituir uma base importante para a nova estratégia de crescimento, inovação e competitividade da economia brasileira. Por outro lado, o estudo do IPEA (2005) registra que entre 1981 e 2002 houve um crescimento acelerado da produção científica brasileira, principalmente como consequência da grande expansão do número de titulados nos cursos de mestrado e doutorado. O estudo, citando Porter, observa que esse potencial é ainda pouco explorado pelo processo de inovação brasileiro mas, sem dúvida, é uma importante condição para o aprendizado tecnológico e a recuperação da competitividade via estratégia de

concorrência por diferenciação de produtos, mais vantajosa que a concorrência por preço. Assim como o país se engajou na luta pela qualidade, certamente é necessário um empenho ainda maior na luta pela inovação, requisito fundamental para a produtividade e a competitividade das empresas, para o crescimento da renda *per capita* e a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos.

2.1.6. As empresas e o meio ambiente

Durante muito tempo as empresas eram vistas como destruidoras do meio ambiente, exploradoras de mão-de-obra e responsáveis pela miséria do planeta, especialmente as multinacionais que eram execradas em muitos países, inclusive por boa parte da sociedade brasileira (hoje ainda o são, embora por uma parcela bem menor). De fato, não havia no meio empresarial grandes preocupações em minimizar os impactos sócio-ambientais das atividades produtivas.

Nos dias de hoje existe uma quase unanimidade em torno da causa ambiental. Seja por razões mercadológicas ou de compromisso social, o fato é que cada vez mais pessoas e empresas adotam atitudes ambientalistas. Convém analisar se os resultados que estão sendo atingidos efetivamente apontam para uma reversão do processo de degradação ambiental ou sequer para uma redução da velocidade com que esse se dá (KIPERSTOK, 1999).

A proteção ambiental é um dos conceitos mais associados à RSC, conforme verificou a pesquisa da Globescan (2006). Por outro lado, os grandes acidentes ambientais que aconteceram na década de 1980 e que, pelas suas dimensões, chocaram a opinião pública mundial, deram origem ao movimento pela RSC. Percorrendo-se a *Escala Histórica do Desenvolvimento Sustentável*, da FBDS (2006), pode-se relembrar esses maiores acidentes, que causaram a morte de milhares de pessoas e causaram prejuízos inestimáveis ao meio ambiente:

- O vazamento de gás *metil-isocianato* de uma das fábricas da *Union Carbide Corporation*, em Bhopal (Índia), em 1984;
- A contaminação radioativa gerada pela estação nuclear de Chernobyl, em 1986;
- O acidente com o navio-petroleiro *Exxon Valdez*, em 1989.

Essas catástrofes colocaram o setor industrial como alvo dos protestos de grupos ambientalistas, forçaram os governos a tornarem as legislações ambientais mais rigorosas, intensificaram as cobranças por maior responsabilização das empresas e transformaram a RSC numa questão global. Embora a imagem negativa das empresas ainda não esteja completamente apagada, já se observa uma mudança na percepção das pessoas. Com a crise mundial de desemprego, as empresas já são enaltecidas pelo número de empregos diretos e indiretos que podem proporcionar e, particularmente no Brasil, há “guerras fiscais” e disputas políticas para a implantação de grandes empresas em determinados estados e municípios. A superexposição do tema do aquecimento global, na mídia internacional, está fazendo com que um número crescente de pessoas passe a ver nas empresas uma esperança de salvação do planeta, desde que elas desenvolvam produtos não agressivos ao ambiente, economizem energia e invistam em reflorestamento e na pesquisa de fontes de energia limpa.

Mas a questão da mudança climática é de enorme complexidade e exige estudos científicos que englobam diversas áreas do conhecimento. Em 1988, o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente e a Organização Meteorológica Mundial criaram o *Painel Intergovernamental sobre Mudança do Clima* (IPCC – *Intergovernmental Panel on Climate Change*) com a missão de analisar informações científicas, técnicas e sócio-econômicas que sejam relevantes para o entendimento das mudanças climáticas, seus potenciais impactos e opções para adaptação e mitigação dos seus efeitos. Apesar das muitas controvérsias e incertezas que persistiam quanto aos impactos das ações humanas sobre o meio ambiente, o relatório do IPCC (*Third Assessment Report*) apresentou, entre outras, as seguintes “conclusões robustas” (IPCC, 2001):

- a temperatura média da superfície da terra realmente está aumentando e a maior parte do aquecimento verificado nos últimos 50 anos foi, muito provavelmente, devido ao aumento das emissões antropogênicas de gases do efeito estufa (GEE);
- a concentração dos GEEs na atmosfera está aumentando e o crescimento futuro da concentração desses gases terá origem, quase certamente, na queima de combustíveis fósseis;
- as alterações climáticas previstas trarão efeitos benéficos e adversos sobre o meio ambiente e sistemas sócio-econômicos, porém, os efeitos adversos deverão predominar quanto maiores forem essas alterações; em algumas regiões, de média a alta latitude, a produtividade agrícola pode aumentar para pequenos acréscimos de

temperatura e pode diminuir noutras regiões, se o aumento for além de poucos graus centígrados;

- os impactos mais adversos da mudança de clima são esperados nos países menos desenvolvidos e para as pessoas mais pobres dentro desses países;
- os potenciais impactos econômicos, sociais e ambientais, associados à mudança climática, podem ser mitigados por meio de ações que reduzam a emissão dos GEEs e estratégias de adaptação que diminuam as vulnerabilidades identificadas.

Em fevereiro de 2007, o IPCC lançou um novo Relatório (IPCC, 2007), divulgado com boa dose de catastrofismo (pelo menos no Brasil), embora a essência deste quarto relatório seja o aumento do grau de confiança das hipóteses conclusivas anteriores. A partir de novos dados e do uso de modelos climáticos mais aperfeiçoados, praticamente não há mais dúvida de que as atividades humanas estão aquecendo o planeta, especialmente pela queima de combustíveis fósseis. A análise das influências antropogênicas se estendeu a outros aspectos climáticos, tais como a elevação das temperaturas dos continentes, do ar e dos oceanos, derretimento disseminado de neve e gelo e elevação do nível médio do mar. Segundo o *Relatório*, a continuação das emissões de gases do *efeito estufa* nos níveis atuais ou acima causarão aquecimento adicional e induzirão a mudanças climáticas, no século 21, ainda piores do que as observadas durante o século 20. A previsão é de que o aquecimento do planeta e a elevação do nível do mar continuem por séculos, em razão da escala de tempo associada aos processos climáticos, mesmo que as concentrações dos gases do *efeito estufa* sejam estabilizadas.

O historiador Eric Hobsbawm (2000) lembra que a degradação ambiental não é um fenômeno recente, embora a consciência crítica sobre o tema só tivesse despertado nas últimas décadas. Ele sugere que deveríamos nos basear na experiência passada para avaliar o que vai acontecer no futuro porque, no decorrer dos séculos, testemunhamos fenômenos históricos importantes, a exemplo do desflorestamento da região mediterrânea, que provocou efeitos irreversíveis na paisagem italiana. No final do século XX, em todo o mundo desenvolvido o meio ambiente foi transformado sobretudo pela agricultura. Hoje, por motivo semelhante, reclama-se da derrubada de florestas tropicais e muito se discute sobre como preservar o ambiente existente, especialmente nas camadas mais cultas das sociedades mais ricas. Em termos gerais, as nações mais ricas da Europa e os Estados Unidos se beneficiaram economicamente da derrubada de suas próprias florestas e tentam impedir que os países em desenvolvimento usufruam dessa mesma vantagem. Certamente as idéias sobre a preservação ambiental nos

países em desenvolvimento não devem ser desqualificadas mas, conforme observa Hobsbawm, há tentativas de preservação mediante a criação de museus vivos e da delimitação de áreas especiais e simbólicas, nas quais supostamente seria possível manter suas características “naturais”. Sua opinião é que devemos resistir a esse tipo de solução e que é necessário aprender a conviver com a realidade: o meio ambiente original já foi transformado pela longa história da intervenção humana. Ele considera deplorável a tendência de se discutir a questão ambiental em termos catastróficos, até porque a alteração da face da Terra não leva necessariamente a um desastre total.

Corroborando com Hobsbawm, o próprio Relatório do IPCC (2001) admite que as mudanças climáticas projetadas terão graves efeitos adversos, tanto para o meio ambiente quanto para o sistema sócio-econômico, mas também prevê alguns prováveis benefícios que raramente são divulgados pela mídia. O aquecimento global também pode trazer conseqüências positivas, como a de permitir a agricultura em altas latitudes, de reduzir o consumo de energia para aquecimento nos países frios ou, até mesmo, possíveis reduções de doenças e taxas de mortalidade relacionadas ao frio. Há otimismo em alguns dos cenários climáticos projetados pelo IPCC (2001), que prevêem a estabilização da população, a introdução de tecnologias novas e mais eficientes, a convergência das diferentes regiões para soluções globais que viabilizem a sustentabilidade econômica, social e ambiental, além de uma crescente interação social e cultural com redução substancial das diferenças regionais em renda *per capita*.

Hobsbawm considera que é possível administrar adequadamente o meio ambiente, mas entende que a grande dificuldade é: “quem terá autoridade para realizar planos e colocá-los em prática? Essa autoridade existe nos níveis tanto local como nacional, mas não em âmbito global. E as maiores ameaças ao meio ambiente são hoje de natureza global” (HOBBSAWM, 2000, p.183). Comentando o impacto do crescimento populacional sobre o meio ambiente, ele observa que o planeta já está lotado, com uma população superior a seis bilhões de habitantes e cita a estimativa atual dos demógrafos, de que a população irá se estabilizar em torno de 10 bilhões de habitantes. Segundo ele, o problema é que as previsões demográficas de longo prazo nunca se revelaram precisas e, se a estabilização prevista não ocorrer, as atuais taxas de crescimento da população mundial inevitavelmente agravarão os impactos negativos sobre o meio ambiente, em escala global.

O Banco Mundial (THE WORLD BANK, 2007a) prevê um crescimento da população global dos atuais 6,5 bilhões de habitantes para 8 bilhões em 2030, o que dá um acréscimo médio de

60 milhões de pessoas por ano. Mais que 97% desse crescimento populacional ocorrerá nos países em desenvolvimento. Ainda assim, o Banco Mundial prevê que países em desenvolvimento terão um crescimento médio da renda *per capita* de 3,1% ao ano e também uma forte redução da proporção de pobres, a despeito do crescimento contínuo da população. Sem dúvida, isso é uma boa notícia para os países menos desenvolvidos, infelizmente acompanhada da má notícia de que o aumento do poder de compra nos países mais pobres elevará o consumo e, conseqüentemente, a pressão sobre o meio ambiente, a menos que haja uma mudança para um modelo de desenvolvimento mais sustentável. Há esforços internacionais no sentido de estimular os governos, empresas e sociedade civil para a adoção do chamado *Fator 10*, que implica em aumentar 10 vezes a eco-eficiência dos processos produtivos.

Com relação aos impactos causados pelas empresas sobre o meio ambiente, Jared Diamond (2005), lembra que a extração de recursos naturais é indispensável para a sobrevivência de todas as sociedades. O modo como elas respondem aos seus problemas de escassez de recursos naturais define, em muitos casos, se elas sobrevivem ou entram em colapso. Como a extração e a transformação desses recursos são atividades que geralmente exigem grandes investimentos, a maior parte delas é executada por grandes empresas e isto é o que tem gerado grandes controvérsias: os ambientalistas acusam os empresários de colocarem seus interesses financeiros acima do bem público, comprometendo o meio ambiente; e as empresas acusam os ambientalistas de colocarem, por exemplo, o bem-estar das aves acima do das pessoas, desprezando os interesses das comunidades locais e dos governos, que desejam mais empregos e desenvolvimento econômico. Segundo o autor, as acusações dos dois lados são muitas vezes verdadeiras, mas a convergência de interesses é muito mais freqüente do que se imagina.

Em *Colapso*, Diamond (2005) descreve casos de declínio e de sucesso de várias sociedades do passado e concluiu que o fracasso de civilizações outrora grandiosas ocorreu, fundamentalmente, em razão de problemas ambientais. Embora os colapsos não resultassem de uma causa única, o fator isolado mais poderoso para determinar o sucesso ou extinção dos povos estudados foi a degradação ambiental. Quando a população cresce, em decorrência do sucesso da sociedade, a pressão por recursos naturais se torna excessiva e o resultado pode ser a fome, que leva à desagregação social e à guerra civil. Na opinião do autor, o manejo de recursos ambientais de modo sustentado sempre foi difícil, desde o *homo sapiens*. Embora

reconheça a gravidade dos atuais problemas ambientais, ele argumenta que não estamos condenados ao colapso. Os problemas que a humanidade enfrenta hoje incluem as mesmas características do passado mas hoje estamos muito mais conscientes a respeito do dano ambiental do que há algumas décadas. Como problemas do passado ele relaciona: desmatamento; destruição do *habitat*; erosão, salinização e perda de fertilidade do solo; problemas com o controle da água; excesso de caça e pesca; introdução de outras espécies sobre as espécies nativas; e crescimento demográfico. Como novas ameaças ele cita as mudanças climáticas provocadas pelo homem; o acúmulo de produtos tóxicos no ambiente; a escassez de energia; e a utilização total da capacidade fotossintética do planeta.

Diamond mostra que a degradação ambiental não se deve a uma única causa e comenta a inter-relação existente entre quase todos os problemas citados anteriormente. No entanto ele destaca o crescimento populacional por afetar todos os demais: mais consumidores significam mais desmatamento, maior consumo de energia, maior demanda por água, alimentos e outros recursos naturais. A questão crucial é: quantas pessoas, com padrões de consumo do Primeiro Mundo, o planeta é capaz de sustentar?

A respeito das visões otimistas de que o mundo pode suportar o dobro da sua população atual, Diamond (2005) lembra que o mais importante não é o número de pessoas e sim o impacto ambiental que elas causam. Segundo ele, cada cidadão dos Estados Unidos, Europa Ocidental ou Japão consome, em média, 32 vezes mais recursos e gera 32 vezes mais rejeitos, do que os habitantes do terceiro mundo. Estes, legitimamente aspiram melhorar os seus padrões de vida e, quando não conseguem isto nos seus países de origem, emigram para os países ricos; esse fato já é responsável pela maior parcela do crescimento populacional da Europa e dos Estados Unidos. Os povos do terceiro mundo estão aumentando os seus padrões de vida e, por conseguinte, seus impactos sobre o meio ambiente. Diamond adverte que os problemas ambientais terão que ser resolvidos de uma forma ou de outra: de modos agradáveis, ou seja, de nossa escolha, ou de modos desagradáveis que podem levar ao colapso de sociedades.

Para Kiperstok (1999), o crescimento do impacto provocado pela sociedade sobre o meio ambiente global pode ser mais bem analisado se considerarmos três fatores principais: crescimento populacional, crescimento do consumo *per capita* e o impacto ambiental de cada produto que consumimos. Pode-se estimar a ordem de grandeza do crescimento do impacto ambiental global usando a equação mestra do Impacto Ambiental (IA):

$$\text{IA} = (\text{população}) \times (\text{renda per capita}) \times (\text{impacto ambiental por unidade de produto})$$

O aumento da renda *per capita* proporciona um maior consumo *per capita* e o terceiro fator está relacionado ao modelo de produção vigente. Kiperstok utilizou estimativas conservadoras de taxas de crescimento populacional de 1,3% ao ano e de crescimento médio da renda *per capita* mundial de 2% ao ano e concluiu que, em 30 anos, haverá um crescimento de 2,7 vezes do produto dos dois primeiros fatores da equação. Isso significa que o terceiro fator (impacto ambiental por unidade de produto) teria que ser reduzido a um terço do valor de hoje, apenas para manter o nível atual de impacto ambiental, que muitos autores já consideram insustentável. Ele afirma que a reversão do processo de degradação ambiental, juntamente com crescimento econômico, só é possível se forem introduzidas mudanças na relação entre os processos produtivos e o meio ambiente, com o uso de *tecnologias limpas* e ações de *prevenção da poluição*. Reduções significativas do impacto ambiental só poderão ser atingidas a partir de um intenso esforço pela racionalização do uso dos recursos naturais ao longo de todo o ciclo de vida dos produtos e processos.

Diamond (2005) mostrou que há práticas ambientais boas e ruins, com base em suas observações de campo realizados na Indonésia, em Papua-Nova Guiné e nas ilhas Salomão. Dependendo da circunstância, uma empresa pode de fato maximizar os seus lucros, pelo menos no curto prazo, degradando o ambiente e prejudicando pessoas. Mas, quando a regulamentação do governo é eficaz, a fiscalização é efetiva e quando a população está consciente das questões ambientais, as boas práticas tendem a superar as más e assim é possível equilibrar a exploração dos recursos naturais com a preservação da natureza. No entanto, independentemente dos conflitos ambientalistas *versus* empresários, o tão almejado desenvolvimento sustentável não é assim tão simples de ser obtido, conforme corroboram Braga e outros (2005). Um modelo de desenvolvimento que seja capaz de gerar riqueza material e bem-estar, sem destruir a natureza, depende do equilíbrio entre três elementos básicos: população, recursos naturais e poluição. Eles argumentam que:

Pela segunda lei da termodinâmica, o uso da energia implica degradação de sua qualidade. Como consequência da lei da conservação da massa, os resíduos energéticos (principalmente na forma de calor), somados aos resíduos de matéria, alteram a qualidade do meio ambiente [...]. A tendência natural de qualquer sistema, como um todo, é de aumento de sua entropia (grau de desordem) (BRAGA e outros, 2005, p.2).

Assim, o homem, por meio de sua tecnologia e de seu metabolismo, utiliza-se da inesgotável energia solar para processar os recursos naturais, que são finitos, sendo inevitável a geração de algum tipo de poluição. Na obra supracitada (p.47), eles observam que o modelo de desenvolvimento escolhido pela sociedade humana, até atingir o seu estágio atual, baseia-se nas seguintes premissas:

- suprimento inesgotável de energia;
- suprimento inesgotável de matéria; e
- capacidade infinita do meio de reciclar matéria e absorver resíduos.

Pode-se admitir a primeira premissa como verdadeira, já que o Sol ainda poderá fornecer energia à Terra por 5 bilhões de anos. Em relação à matéria, obviamente a premissa não é verdadeira, pois sua quantidade é finita e conhecida. Quanto à capacidade de absorver e reciclar matéria ou resíduos, também se observa a existência de limites no meio ambiente, já se convivendo com níveis indesejáveis e preocupantes de poluição do ar, da água e do solo. Dessa maneira, o crescimento contínuo e exponencial da população não é compatível com um ambiente finito, no qual os recursos e a capacidade de absorção e reciclagem de resíduos são limitados. Mas há autores, citados por Braga e outros (2005), que vêem a crise ambiental como consequência das contradições capitalistas e contestam a tese da insuficiência de recursos naturais; as mazelas do mundo se devem à má distribuição de renda e aos interesses políticos e econômicos dos países ricos.

Em *Eco-Economia*, Lester Brown (2003) também reconhece que é necessário reduzir a fertilidade para estabilizar a população em nível sustentável. Segundo ele, após quase meio século de crescimento populacional contínuo, a demanda por alimentos, água e produtos florestais, em muitos países, está superando a capacidade dos sistemas locais de sustentação da vida; se não for reduzida a natalidade, a degradação ambiental vai impedir o crescimento econômico e os serviços sociais atingirão um nível tal de deterioração que as taxas de mortalidade aumentarão: “entre todas as necessidades sociais não atendidas no mundo hoje, nenhuma tem mais possibilidade de afetar negativamente a perspectiva da humanidade do que a necessidade não atendida do planejamento familiar” (BROWN, 2003, p.235).

Brown se inclui entre os que advogam a “internalização das externalidades”, ou seja, que se pague por tudo aquilo que se produz e que cause impacto negativo a terceiros. Ele propõe que os custos ecológicos das atividades econômicas sejam avaliados e incorporados ao preço de mercado de um produto ou serviço, sob a forma de imposto. A política fiscal poderia ser

utilizada para encorajar atividades ambientalmente construtivas e desencorajar as destrutivas, conduzindo a economia numa direção sustentável. Aos governos nacionais cabe a elaboração de planos de longo prazo, com metas para restabelecer o equilíbrio entre emissões e fixação de carbono, entre extrações e recarga de aquíferos, entre derrubadas e plantio de árvores, entre perda e regeneração do solo e entre nascimentos e mortes humanas.

Algumas grandes empresas já se aliam à ONGs ambientalistas na cobrança de ações dos governos para que se estabeleçam metas no sentido de controlar a emissão de gases do *efeito estufa*. Várias companhias já adotam voluntariamente medidas para reduzir a emissão de gases poluentes e aumentar a eficiência no uso dos recursos essenciais, como água, energia e matérias-primas. Obviamente, muitas delas já tentam utilizar o apelo ambiental para aumentar suas vantagens competitivas e, conforme mostrado por Teixeira Jr.(2006), embora a mudança no clima do planeta possa representar custos elevados para cidadãos, governos e empresas, também criará novas e lucrativas oportunidades de negócios. Ele menciona, por exemplo, que os investimentos em energia limpa aumentaram de 30 bilhões de dólares em 2004 para 63 bilhões em 2006. Estima-se que os fundos de tecnologias de energia limpa apliquem 100 bilhões de dólares anuais, em projetos inovadores, a partir de 2010 e que o mercado de energia limpa movimentará cerca de 500 bilhões de dólares anuais, por volta de 2050. Alain Belda (2007), presidente da Alcoa – a maior indústria de alumínio do mundo – comentou a união recente de grandes empresas, nos Estados Unidos, com o objetivo de estabelecer regras claras para solucionar o problema do efeito estufa. Algumas empresas já estão reduzindo espontaneamente suas emissões de CO₂, antecipando-se à legislação. Segundo ele, no longo prazo, é mais econômico antecipar os investimentos do que aguardar a regulamentação do governo entrar em vigor.

A indústria brasileira também está tentando antecipar-se ao governo, em relação à redução da emissão de CO₂. A Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP, 2007) firmou parceria com o *Brazilian Carbon Bureau* (BCB) visando apoiar as indústrias na identificação e desenvolvimento de projetos no âmbito do Mecanismo de Desenvolvimento Limpo (MDL), assim como orientar as empresas na comercialização dos créditos de carbono no mercado mundial. Também se verifica uma série de outras iniciativas empresariais que visam à produção ambientalmente sustentável, a exemplo das destacadas pelo *Guia EXAME Boa Cidadania Corporativa*. Em 2006, foram distinguidas 73 práticas de gestão ambiental promovidas por empresas que atuam no país. Na Bahia, o destaque foi o *Programa de*

Desenvolvimento Integrado e Sustentável do Baixo Sul, iniciativa da *Fundação Odebrecht* que ganhou reconhecimento internacional, obtendo o apoio do BID (Banco Interamericano de Desenvolvimento). Odebrecht (2006) considera este projeto como um modelo de produção ambientalmente sustentável e de inclusão social, que tem potencial para replicação em todo o país. Este modelo é baseado em um sistema de cadeias produtivas que são estabelecidas a partir de unidades-família, organizadas em cooperativas, visando à prática agrícola ambientalmente correta.

Em resumo, no que se refere à *proteção do meio ambiente*, é crescente o número de empresas ditas de “classe mundial” que incluem elementos ambientais em suas estratégias empresariais para toda a cadeia produtiva e buscam investir em fontes de energias alternativas, biocombustíveis e tecnologias limpas. Para as empresas, o esforço de preservação ambiental pode representar ganhos decorrentes da diferenciação de produtos ecologicamente mais corretos, das inovações necessárias para produzir mais usando cada vez menos recursos naturais, da redução de lixo industrial ou, simplesmente, da boa gestão que, em última análise, representa o combate ao desperdício de recursos de toda ordem. Para o futuro do Planeta, o atual cenário apocalíptico pode ser mudado se, além do desenvolvimento de produtos e processos eco-eficientes, a humanidade conseguir evitar o crescimento descontrolado da população.

2.1.7. Sobre ética empresarial

A ética organizacional é algo abrangente e que envolve múltiplos aspectos, tais como: ética da virtude e liderança, ética em marketing e propaganda, ética na relação com o consumidor, ética em relação à concorrência, ética em finanças, ética no relacionamento com os empregados. Estes são alguns dos aspectos destacados por Arruda, Whitaker e Ramos (2001), que têm ampla relação com a governança e com a responsabilidade social corporativas. Mais além, Amartya Sen (1999) enfatiza que há uma relação de interdependência entre ética e economia. Ele argumenta que as questões econômicas não são apenas ligadas à eficiência produtiva ou à maximização de riqueza, sendo também questões de moralidade e de justiça. Sen relembra que a economia esteve relacionada à ética, desde as suas origens, mas observa que houve um distanciamento crescente entre a teoria econômica e a reflexão ética. Ele procura mostrar que a economia pode tornar-se mais produtiva se der maior atenção às considerações éticas como, por exemplo, estimulando estratégias cooperativas quando os interesses individuais entram em conflito com o interesse coletivo.

A ética empresarial é um conceito central para a RSC, tendo em vista que as empresas quase sempre foram mal vistas, ao longo da história do capitalismo, principalmente por conta do mito do “lucro como objetivo” (SOLOMON, 1993). Amartya Sen (2000) também admite que a rejeição intelectual ao mecanismo de mercado foi o padrão dominante da maximização de lucro, que motivou propostas radicais de novas formas de organizar o mundo, as quais, por sua vez, acabaram por gerar falhas ainda maiores do que aquelas que os mercados supostamente produziam. Embora seja verdade que as empresas continuem visando ao lucro, este só pode ser obtido com a produção de bens e serviços de qualidade, criando empregos e bom relacionamento com as comunidades. Hoje o lucro já é entendido neste contexto mais amplo da produtividade e da responsabilidade social; a ética empresarial evoluiu para um exame mais construtivo das regras e práticas subjacentes aos negócios.

Sen lembra que o clima intelectual mudou muito ao longo das últimas décadas e que as posições se inverteram. Na opinião dele, agora é necessário que se reexamine os preconceitos em favor do mecanismo de puro mercado, de forma crítica, sem “ressuscitar os desatinos de ontem, a recusa em ver os méritos dos mercados – até mesmo a inescapável necessidade deles” (SEN, 2000, p.136). Sen lembra que o funcionamento bem-sucedido de uma economia de mercado depende da confiança mútua e do uso de normas explícitas e implícitas. Para funcionar, o sistema de mercado requer disposições que visem a impedir que uma parte lese a outra; na falta delas, a barreira para o sucesso econômico é enorme: sem um código básico de bom comportamento nos negócios, as transações de mercado não podem ser eficazes e isto evidencia que não se pode dissociar a economia da ética. O mercado necessita de regras claras, justas e estáveis, que sejam aceitas e respeitadas.

Mas o que vem a ser *ética empresarial*? Etimologicamente falando, ética vem do latim *ethica* (“ética, moral natural, parte da filosofia que estuda a moral”), conexo com o grego *êthos* (“modo de ser, caráter, costume”). A palavra moral vem do latim *moraális* (“moral, relativo aos costumes”), conforme o Dicionário Houaiss. Tudo isto sugere que ética e moral sejam sinônimos, conforme corrobora a professora Maria Cecília Arruda (2001). Diferentemente da corrente que entende não haver diferença entre ética e moral, o também professor de Ética Roberto Romano (2006) argumenta que a ética é essencialmente coletiva, enquanto que a moral é individual. Segundo ele, quando se valoriza exclusivamente o elemento ético, segundo os padrões de um grupo ou de um setor, abre-se a possibilidade da diluição de fronteiras entre o certo e o errado, a verdade e a mentira, em nome da coletividade. Uma

atitude eticamente correta deve ser dirigida pela moral. “É preciso sempre contrabalançar a ética com o elemento individual, com a responsabilidade individual, com a consciência individual [...]” (ROMANO, 2006). Sobre as dimensões da ética nos níveis individual e organizacional, Arruda, Whitaker e Ramos (2001, p.70) resumem a questão da seguinte maneira:

A empresa é constituída de seres humanos que buscam o bem como ideal, como fim, emanando daí a dignidade de cada pessoa. O meio para alcançar esse fim são as virtudes. Pela ética realista, que é uma ética de fins e meios, a empresa só poderá ser ética se as pessoas que a constituam forem pessoas virtuosas.

Sobre a ética da virtude, as citadas autoras esclarecem que virtudes são qualidades que capacitam as pessoas a encontrar motivos para escolher o que é bom e correto. As organizações têm a responsabilidade de incentivar e encorajar o comportamento ético, inclusive promovendo programas de treinamento adequados para este fim. Quanto à abordagem teórica das dimensões da ética nos níveis individual e organizacional, elas lembram que a maioria dos teóricos anglo-saxões acredita que normas estabelecidas em guias de conduta ou códigos de ética das empresas são importantes para que haja uma homogeneidade na forma de relacionamento com os *stakeholders*; em contraste, muitos autores latinos enfatizam as pessoas, e não as regras, como foco da ética. Elas opinam que “no Brasil, parece que os dois enfoques são necessários e urgentes. A ética, tanto em nível pessoal como no organizacional, ou no macro, está por impor-se”. (ARRUDA, WHITAKER e RAMOS, 2006, p. 70).

Nos últimos anos, muitas empresas e outras organizações vêm elaborando seus códigos de ética, seguindo a tendência que vem se acentuando com a difusão do conceito de RSC. Esses códigos visam à conscientização dos empregados e dos demais *stakeholders*, sobre os princípios e valores das organizações, bem como os seus compromissos de conduta. No entanto, como a conduta ética da empresa é o reflexo da conduta de seus profissionais, somente os códigos de ética não serão capazes de prevenir as fraudes empresariais. Estas teriam origem no ego e na ganância dos executivos, segundo opinião do professor holandês Kees Cools (apud HERZOG, 2006), conselheiro executivo da *Boston Consulting Group*. Ele afirmou que a ambição exacerbada dos executivos motivou os grandes escândalos corporativos dos últimos tempos, após comparar as empresas fraudadoras (exemplos da Enron e da Parmalat) com suas concorrentes diretas, na época das fraudes. A principal conclusão de

Cools foi que as empresas que cometeram fraudes adotavam práticas semelhantes de governança corporativa ou até mais avançadas do que as de seus pares.

A prevalência da corrupção é justificadamente considerada uma das piores barreiras ao progresso econômico porque, além de tornar as políticas públicas ineficazes, pode também afastar o investimento das atividades produtivas, direcionando-os para atividades ilícitas e com altas recompensas (SEN, 2000). Conforme já foi visto, várias instituições internacionais endossam esta visão e são várias as iniciativas para o combate à corrupção, em nível mundial. Em 2004, o *Fórum Econômico Mundial* – em conjunto com a ONG *Transparência Internacional* e o *Instituto Basel* (associado à Universidade de Basel, Suíça) – lançou a iniciativa contra a corrupção PACI (*Partnering Against Corruption Initiative*) que objetiva a adesão a dois compromissos básicos: a adoção da política de *tolerância zero* contra subornos e o desenvolvimento de um programa prático para a implementação desta política, que seja efetivo em integrar a política anti-corrupção da empresa em suas práticas diárias (PACI, 2005).

No Brasil, a corrupção vem preocupando a sociedade nos últimos anos, agravando-se o descrédito da opinião pública quanto ao padrão ético dos políticos e dos aparelhos do Estado; o descrédito também atinge as empresas, algumas delas envolvidas nas denúncias de corrupção. Em junho de 2006, como reação do meio empresarial à grave crise ética pela qual passava (e ainda passa) o país, o Instituto Ethos – em conjunto com a PATRI (Relações Governamentais & Políticas Públicas), o PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento), o UNODC (Escritório das Nações Unidas Contra Drogas e Crime) e o Comitê Brasileiro do Pacto Global – lançou o *Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção*, um conjunto de diretrizes e procedimentos a serem adotados pelas empresas e entidades signatárias, que assumem um compromisso público em favor da erradicação das práticas ilegais, imorais e antiéticas.

O Instituto Brasileiro de Ética nos Negócios (IEN, 2006) realizou a *1ª Pesquisa sobre Código de Ética* no Brasil, utilizando a amostra das 500 maiores empresas da lista da Revista EXAME (Melhores e Maiores de 2006). A pesquisa revelou que a adoção e divulgação dos Códigos de Ética pelas empresas que atuam no Brasil ainda ocorre de forma tímida. Embora 317 empresas (63% das 500), tivessem divulgado ações de responsabilidade social em seus *websites* corporativos, apenas 112 (22,4%) possuíam e/ou disponibilizaram Códigos de Ética. Outro instrumento importante para divulgação das ações de RSC, os *Balanços Sociais*,

também ainda são pouco utilizados; somente 127 empresas (20,4% da lista das 500 maiores) os publicaram em 2005. A pesquisa supracitada também revelou que, no Brasil, predomina tendência de quanto maior é a empresa, maior é a divulgação das ações de responsabilidade social e, em menor proporção, a publicação dos *Códigos de Ética e Balanços Sociais*. Borger (2001, p.89) já havia observado que outras pesquisas, realizadas nos Estados Unidos, verificaram que o tamanho da empresa é um fator decisivo para a atuação social das empresas, constatando-se que as maiores são mais generosas, com programas sociais formalizados e mais profissionais.

A RSC é justificada por duas correntes de pensamento que se apóiam em bases éticas, ambas com fortes argumentos. A primeira, denominada por alguns autores de *doutrina do interesse do acionista* – baseada na teoria clássica da firma – defende que a responsabilidade primária da empresa é zelar pelo interesse do acionista e, assim procedendo, a empresa faz o que sabe fazer melhor, beneficiando toda a sociedade com a produção de riquezas, a geração de empregos e o pagamento de impostos. Não caberia às empresas o papel de resolver problemas sociais que seriam de responsabilidade do Estado ou do terceiro setor. Outro argumento apresentado pelos defensores dessa *doutrina* é que a busca da eficiência dos processos produtivos, que caracteriza a economia de mercado, promoveria o uso mais racional dos recursos humanos, organizacionais e ambientais. A *doutrina da responsabilidade social* (assim designada por alguns autores) surgiu em contraponto ao padrão da maximização de lucro, fundamentada nas seguintes premissas: as empresas existem com autorização da sociedade, utilizam recursos sociais, afetam a qualidade de vida das pessoas e por isso têm obrigação de agir segundo os interesses da sociedade. A *teoria dos stakeholders* representa a linha dominante desta segunda corrente de pensamento e defende que a empresa tem múltiplas partes interessadas (*stakeholders*) – acionistas, empregados, clientes, fornecedores, comunidades locais, ONGs, governos e a sociedade como um todo – cujos interesses precisam ser considerados e não apenas os dos acionistas.

2.1.8. Governança corporativa e responsabilidade social

As práticas e ações de RSC estão fortemente relacionadas com o universo da governança corporativa e à tendência de objetivos mais abrangentes, além da geração de riquezas, como resposta às expectativas dos *stakeholders*. A noção de *governança* está etimologicamente relacionada ao ato de governar, dirigir, administrar (*Dicionário Houaiss*). A literatura acadêmica define genericamente *governança* como um “processo complexo de tomada de

decisão que antecipa e ultrapassa o governo” (MILANI e SOLINÍS, 2002) e freqüentemente evidencia os seguintes aspectos: a repartição do poder entre governantes e governados; os processos de negociação entre os atores sociais; a descentralização da autoridade e das funções ligadas ao ato de governar.

Para Milani e Solinís (2002), o contexto atual no qual se inserem os debates sobre governança está fortemente ligado à globalização, cujos processos mudam o papel tradicional dos atores não-estatais. Segundo eles, as origens do debate sobre as *governanças* remontam a 1937, quando Ronald Coase publicou um artigo intitulado "*The Nature of the Firm*". Nos anos 1970, Oliver Williamson retomou as análises de Coase, concluindo então que a governança estaria relacionada à necessidade de eficácia da firma para conduzir os seus protocolos internos (quando a firma desenvolve suas redes e questiona as hierarquias internas), os contratos e as aplicações de normas. Coase e Williamson (apud MILANI e SOLINÍS, 2002) focalizaram suas análises nas trocas (ou transações), cuja complexidade gera custos (custos de transação) e por isso a grande firma integrada impôs-se como um meio para reduzir esses custos, levando a uma substituição das firmas hierarquizadas, integradas verticalmente, por organizações globais e em rede.

Conforme Andrade e Rossetti (2004), a governança corporativa (GC) surgiu na segunda metade dos anos 1980 e suas raízes históricas estão relacionadas basicamente a três fatores:

- Falhas e descontinuidades nas *relações acionistas-corporações*, com não-conformidades estatutárias e legais e quase nenhuma participação de minoritários nos processos decisórios;
- Baixa eficácia dos *conselhos de administração*, pouco ocupados em agir no interesse dos proprietários;
- *Atuação da direção* executiva das corporações gerando conflitos entre seus interesses e o dos acionistas, com remunerações e bônus exagerados da alta gerência, gestão mais focada no curto prazo, estratégias defensivas e diretrizes não consensuais.

Os citados autores também consideram que as grandes mudanças ocorridas no ambiente de negócios, durante a transição do século XX para o século XXI, levaram a reordenamentos organizacionais que tornaram a GC ainda mais necessária e isso motivou uma difusão mundial de códigos de melhores práticas de governança. Os primeiros foram definidos a partir de 1990, acelerando-se a divulgação e adoção desses códigos a partir de 1999, após a edição

dos *Princípios da OCDE*. A premissa básica é que a adoção de boas práticas de GC pelas empresas transmite maior credibilidade ao mercado acionário e, como consequência, aumenta a confiança e a disposição dos investidores em adquirirem as suas ações. No entanto, a disseminação das boas práticas de governança não impediu que os escândalos e fraudes corporativas continuassem a ocorrer. Objetivando restabelecer e aumentar a confiança dos investidores, as autoridades reguladoras e instituições do mercado de capitais reagiram. As leis que regulam os mercados tornaram-se mais severas, bem como as punições dos envolvidos. Um dos exemplos é a lei *Sarbanes-Oxley*, aprovada em 2002 pelo Congresso dos Estados Unidos. Os impactos desta lei têm sido expressivos, inspirando mudanças na legislação de outros países.

Há uma diversidade de conceitos de governança corporativa. Segundo Andrade e Rossetti (2004), eles podem ser agrupados conforme as ênfases atribuídas aos diferentes aspectos da governança. Para aqueles que enfatizam os direitos, a GC é um sistema de gestão que visa a preservar e maximizar os direitos dos acionistas, garantindo a proteção dos minoritários; para os que valorizam os sistemas de relações, são as práticas de relacionamento entre acionistas, conselhos e diretoria executiva; para os que destacam os sistemas de governo e estruturas de poder, a GC é o sistema de gestão e controle da empresa que disciplina sua relação com as partes interessadas; para os que chamam a atenção para os sistemas de valores e padrões de comportamento, é o sistema que rege a corporação em suas relações internas e externas; finalmente, para os que focam os sistemas normativos, a GC é o conjunto de leis e regulamentos que objetiva a excelência da gestão e a proteção dos direitos das partes interessadas nos resultados da corporação. O IBGC (2006) sintetiza a definição de governança corporativa como sendo:

O sistema pelo qual as sociedades são dirigidas e monitoradas, envolvendo os relacionamentos entre Acionistas/Cotistas, Conselho de Administração, Diretoria, Auditoria Independente e Conselho Fiscal. As boas práticas de governança corporativa têm a finalidade de aumentar o valor da sociedade, facilitar seu acesso ao capital e contribuir para a sua perenidade.

Embora haja diferentes conceitos de GC, Andrade e Rossetti (2004) afirmam que as novas leis que regulam a vida corporativa, bem como os códigos de boa governança, têm em comum a focalização de quatro valores básicos: 1. conformidade legal (*compliance*); 2. prestação responsável de contas (*accountability*); 3. mais transparência (*disclosure*); e 4. senso de justiça (*fairness*).

Há também uma diversidade de modelos de GC que são decorrentes de condições históricas, culturais e institucionais dos diferentes países, mas que podem ser reunidos em dois grupos: o primeiro, designado de *trinômio propriedade-gestão-retorno* tem objetivos mais estritamente vinculados aos interesses dos acionistas (modelos *shareholder*); o segundo grupo, modelos *stakeholder*, vai além do retorno do investimento e da geração de riqueza para os acionistas, contemplando outras partes interessadas no desenvolvimento das empresas e nos impactos de suas ações. Os modelos *shareholder* são de origem anglo-saxônica e suas raízes históricas estão relacionadas à diluição da propriedade acionária das grandes corporações e à separação entre a propriedade e a gestão. Já os modelos *stakeholder* são de origem nipo-germânica e, além dos resultados econômicos, voltam-se também para a sustentabilidade e função social.

Embora não haja um modelo único e universal de GC, a boa governança está voltada para a geração de valor e para a perenidade das empresas e para harmonizar a criação de riquezas com outros interesses internos e externos. Algumas organizações multilaterais importantes, a exemplo da OCDE, FMI (Fundo Monetário Internacional) e Banco Mundial vêm na governança corporativa uma base sólida para o crescimento econômico e para a integração global dos mercados. Para a OCDE (apud ANDRADE e ROSSETTI, 2004, p. 20), a “governança corporativa é um dos instrumentos determinantes do desenvolvimento sustentável, em suas três dimensões – a econômica, a ambiental e a social”.

A IFC, braço financeiro do Banco Mundial, é uma das instituições que se empenham em melhorar a GC nas empresas clientes, haja vista a necessidade de administrar riscos na concessão dos financiamentos. Para a IFC, o trabalho para aprimorar a governança corporativa também contribui de maneira mais ampla para a sua missão de “promover investimentos sustentáveis no setor privado e fortalecer mercados de capital em países em desenvolvimento” (IFC, 2006). Andrade e Rossetti (2004, p.22) citaram estudos acadêmicos que correlacionam práticas de GC com o desenvolvimento econômico das nações e evidenciaram que melhores práticas proporcionam melhor desempenho das empresas, maior acesso aos financiamentos, menores custos de capital, menores riscos e maiores benefícios para todas as partes interessadas. Segundo os autores mencionados anteriormente, um dos grandes marcos históricos para a GC foram os *Princípios da OCDE*.

Esses princípios inicialmente visavam contribuir para que os governos dos países membros da OCDE e também os não-membros pudessem avaliar e melhorar internamente o quadro legal, institucional e regulatório. Além disso, os *Princípios da OCDE* também proporcionam

diretrizes e sugestões aplicáveis às bolsas de valores, aos investidores, às empresas e outras organizações interessadas em desenvolver a boa governança. O quadro 7 contém uma síntese destes princípios (OECD, 2004).

Quadro 7 – Síntese dos Princípios da OCDE sobre Governança Corporativa

<p>I. Assegurar a base para um sistema de governança corporativa efetivo</p> <p>O sistema de governança corporativa deve promover mercados transparentes e eficientes, ser consistente com o Estado de Direito e claramente articular a divisão de responsabilidades entre as diferentes autoridades supervisoras, reguladoras e aplicadoras da lei, visando ao interesse público.</p>
<p>II. Os direitos dos acionistas e funções básicas de propriedade</p> <p>O sistema de governança corporativa deve proteger e facilitar o exercício dos direitos dos acionistas.</p>
<p>III. O tratamento equitativo dos acionistas</p> <p>O sistema de governança corporativa deve assegurar o tratamento equitativo de todos os acionistas, incluindo os minoritários e estrangeiros. Todos os acionistas devem ter oportunidade de obter reparação efetiva por violação de seus direitos.</p>
<p>IV. O papel dos <i>stakeholders</i> na governança corporativa</p> <p>O sistema de governança corporativa deve reconhecer os direitos, legais ou estabelecidos por acordos mútuos, de outras partes interessadas e deve estimular a cooperação ativa entre corporações e partes interessadas na criação de riqueza, de empregos e na sustentabilidade de empresas financeiramente saudáveis.</p>
<p>V. Divulgação e transparência</p> <p>O sistema de governança corporativa deve assegurar a divulgação oportuna e objetiva de todas as informações relevantes relacionadas com a corporação, incluindo situação financeira, desempenho, composição societária e governança da empresa.</p>
<p>VI. As responsabilidades do conselho de administração</p> <p>O sistema de governança corporativa deve garantir a orientação estratégica da companhia, o efetivo monitoramento da gestão pelo conselho administração e a responsabilização do conselho perante a empresa e os acionistas.</p>

Fonte: *OECD Principles of Corporate Governance – 2004 Edition*

Para a OCDE, a governança corporativa é essencial para a promover o bem-estar social através do crescimento econômico liderado pelo setor privado, entretanto, a GC é apenas parte de um contexto econômico mais amplo no qual as empresas se inserem, que inclui as políticas macroeconômicas e uma série de outros fatores legais, institucionais e regulamentares. No Brasil, nos últimos anos, houve um grande número de reformas relacionadas à governança, conforme destacado no Relatório da OCDE sobre governança corporativa na América Latina (OCDE, 2003):

- Aprovação da reforma da Lei das Sociedades por Ações, em outubro de 2001, fortalecendo os direitos de acionistas minoritários e aperfeiçoando os padrões de divulgação de documentos, entre outros avanços;
- Reforma da Lei da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) que deu à CVM mais independência funcional e financeira. Durante os anos de 2002 e 2003, a CVM emitiu várias normas complementares a essas reformas legais;
- Em 2002, a CVM publicou a cartilha *Recomendações da CVM sobre Governança Corporativa*, com o propósito de estimular o desenvolvimento do mercado de capitais brasileiro, mediante a divulgação de boas práticas de governança corporativa (CVM, 2002);
- Lançamento pela BOVESPA, em 2001, dos chamados Níveis 1 e 2 de Governança Corporativa Especiais e o denominado Novo Mercado, cada um desses segmentos exigindo o cumprimento de regras progressivamente mais severas de GC;
- Lançamento pelo IBGC, também em 2001, do seu Código de Melhores Práticas, ampliado e revisto. Muitas empresas e fundos de pensão já lançaram seus próprios códigos de governança corporativa;
- A partir de 2003, novas normas do BNDES (Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social) foram propostas, ligando as operações de empréstimos a padrões elevados de governança corporativa.

Segundo Andrade e Rossetti (2004), o ambiente corporativo no Brasil sofreu forte impacto das grandes mudanças globais e o país ainda tenta se ajustar às novas concepções político-ideológicas, geopolíticas e econômicas que prevalecem no mundo atual. Mas há fortes evidências de que o país caminha para o aperfeiçoamento simultâneo do mercado de capitais e da governança corporativa. Como testemunha dessa tendência, o IBGC (2006) relata casos de companhias e pessoas que têm exercido a boa governança corporativa no Brasil, no livro *Uma Década de Governança – História do IBGC, marcos e lições da experiência*, publicado em 2005. Em 2006, o IBGC concluiu pesquisa que mostra a influência positiva da boa GC nos resultados de 15 grandes companhias brasileiras familiares, de capital aberto, consideradas avançadas do ponto de vista da governança (MAUTONE, 2006).

Os princípios que norteiam a GC evidenciam que a responsabilidade social, a ética e a governança corporativas andam juntas. O objetivo maior é propiciar a sustentabilidade dos negócios e a harmonização dos interesses públicos e privados. Segundo Milani e Solinís

(2002), o uso do termo *governança* foi importado do mundo empresarial para a gestão pública e para as organizações locais, originando a chamada "governança local", que por sua vez está relacionada aos processos de descentralização das atividades governamentais. A noção de governança também está ligada ao tema da governabilidade (*governability*) das democracias, tema que entrou em discussão a partir das crises ocorridas na Europa ocidental, no Japão e nos Estados Unidos, motivadas pelo aumento das demandas sociais em período coincidente com a escassez de recursos do Estado. “A partir da constatação das deficiências do Estado, as teorias políticas passaram a reconhecer que os atores não-estatais forjam cada vez mais uma legitimidade para defender e promover o bem público” (MILANI e SOLINÍS, 2002). Nesse contexto, ganham legitimidade a governança e a responsabilidade social corporativas.

A impossibilidade de o Estado oferecer respostas rápidas aos problemas da população, faz com que a sociedade civil tente enfrentar os problemas sociais – ao invés de deixá-los exclusivamente por conta do Estado – passando a exigir um compromisso social mais amplo das empresas. No Brasil, a escassez de recursos públicos tem sido uma das principais justificativas para que as empresas realizem ações sociais, não obstante o gasto público crescente nos últimos anos. Segundo o IPEA (2007), órgão de assessoria direta ao governo brasileiro, embora o gasto público tenha crescido bastante, tanto em valores absolutos quanto em proporção do PIB, a baixa eficiência desse gasto impede que se obtenha melhores resultados sociais. O IPEA (2007) estima um desperdício da ordem de 40% do total de recursos governamentais nas esferas federal, estadual e municipal. Muitas vezes, as prioridades são escolhidas de forma equivocada ou definidas em favor de interesses particulares, em detrimento do bem público. É fácil observar, por exemplo, que mesmo nos municípios mais ricos, como os beneficiários dos *royalties* do petróleo, há carências e bolsões de pobreza injustificáveis, que evidenciam problemas quanto à alocação e gestão dos recursos públicos.

Apesar dos avanços já obtidos quanto à GC no Brasil, ainda persistem fraquezas que colocam a ética empresarial sob questão. A partir de 2005, tornou-se visível uma das maiores crises éticas da história recente do país, conforme amplamente divulgado pela mídia. Apareceram diversos casos de má conduta e irregularidades praticadas por empresas brasileiras, envolvidas com as doações ilegais. Em 2007, ainda se assiste a uma avalanche de denúncias de fraudes envolvendo superfaturamento em licitações públicas e desvios de recursos governamentais. Ao que tudo indica, a má governança pública constitui-se no principal

problema nacional e, obviamente, não se pode esperar que a boa governança corporativa possa, por si só, remediar a má governança pública. Sem dúvida, iniciativas como a do *Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção*, lançado durante a *Conferência Internacional Ethos 2006*, é uma contribuição positiva das empresas e organizações signatárias, mas é preciso fazer muito mais. Além de efetivamente praticar a política de tolerância zero com subornos e implementar rigorosos princípios e práticas anticorrupção (PACI, 2005), o grande desafio para as empresas brasileiras é descobrir oportunidades e outras formas de contribuir para melhorar a governança pública no país.

2.1.9. Estado, mercado, sociedade civil e responsabilidade social

O Estado exerceu um papel fundamental na formação das sociedades modernas e na transformação das formas de organização social e econômica. Porém, ao falhar no atendimento das demandas sociais, hoje o Estado é objeto de desconfiança e sua reforma é reclamada por múltiplos setores da sociedade. O papel do Estado tem sido um tema central de debates acalorados em todo o mundo, mas ainda muito longe de um consenso (MARE, 1995). De um lado estão os “neoliberais”, que querem encolher o Estado; do outro estão as “esquerdas” que, historicamente, buscam expandí-lo. Sobre o sistema de livre mercado, Rajan e Zingales (2004) dizem que é a forma mais eficaz de organizar a produção e distribuição que os seres humanos encontraram. Para eles, o livre mercado é a instituição econômica mais benéfica que a humanidade conheceu, mas repousa sobre alicerces frágeis:

Numa economia de livre mercado, concorrencial, as decisões de uma miríade de participantes anônimos determinam os preços, que por sua vez determinam o que é produzido e quem é recompensado. A mão invisível do mercado substitui burocratas e políticos em todas essas decisões. Isso levou ao equívoco de que os mercados não precisam de governos. Mas os mercados não podem vicejar sem a mão muito visível do governo que é necessário para implantar e manter a infra-estrutura que permite aos participantes negociar de maneira livre e confiante (RAJAN e ZINGALES, 2004, p.319).

Na opinião deles, a tensão política surge porque as ações coletivas precisam da intervenção do governo e, ao mesmo tempo, os cidadãos não se sentem seguros de que o governo atua em conformidade com o interesse público, impedindo que prevaleçam os interesses privados organizados. Sob o manto da assistência aos excluídos, interesses estabelecidos procuram preservar-se reprimindo os mercados.

Sobre a dicotomia estado-mercado, Jefferson Peres (2005) lembra que “no Brasil, historicamente, uma relação promíscua entre Estado e mercado resultou na fragilização de ambos”. Ele faz recordar que, a despeito das intermináveis discussões ideológicas, é fato que hoje “todas as sociedades humanas evoluídas, que já ultrapassaram o estágio tribal, caracterizam-se pela existência de duas instituições, o Estado e o mercado, cada uma com um papel a cumprir e ambas indispensáveis”. Peres também lembra que Estado e mercado não são produtos artificiais e que ambos são frutos naturais do processo histórico. Ele adverte que o ideal de equidade social exige regras claras para tornar o mercado eficiente na geração de riqueza e que o Estado seja eficaz para, ao mesmo tempo, regular o mercado e distribuir a renda de modo eficiente, na forma de bens e serviços públicos universais e de boa qualidade.

Além da divisão estado-mercado, Bobbio (2004) viu outra grande dicotomia entre Estado e sociedade civil. Para ele, não se pode definir a expressão “sociedade civil” sem delimitar a sua extensão e sem redefinir o termo “Estado” e também demarcar os seus limites. Mediante uma digressão histórica, Bobbio mostra que foram várias as acepções e interpretações de “sociedade civil”. Se por um lado, observou-se um processo de estatização da sociedade que, no limite do Estado totalitário, estaria completamente absorvida pelo Estado, por outro lado, ocorreu um processo inverso de socialização do Estado, mediante o desenvolvimento de várias formas de participação política e o crescimento das organizações de massa. O Prof. Boaventura (SOUSA SANTOS, 2001) observa que o terceiro setor – um vasto conjunto de organizações sociais que não são nem estatais nem mercantis – reemergiu nos países centrais, a partir da década de 1970, e também ressurgiu com igual pujança nos países periféricos e semi-periféricos do sistema mundial, sob a forma de ONGs nacionais ou transnacionais. Portanto, como se trata de contextos sociais e políticos muito distintos, Boaventura diz que não é fácil determinar o significado político do ressurgimento do terceiro setor; no entanto, ele admite que isso pode significar, de forma genérica, que o princípio da comunidade, o terceiro pilar da regulação social, está conseguindo destronar a hegemonia dos outros dois pilares – o princípio do Estado e o princípio do mercado – que prevaleceram até agora, com diferentes pesos relativos em diferentes períodos.

O contexto mundial caracterizado pela crise fiscal e falência do Estado do bem-estar social, pelas modernas tecnologias, pela globalização, pelo avanço da democracia e pelos problemas ecológicos, motivou uma profunda reflexão, em todo o mundo, sobre a reforma do Estado. Após sucumbirem o socialismo e o comunismo e duas décadas de neoliberalismo na

Inglaterra, lá foi iniciado o debate sobre a *terceira via* (GIDDENS, 2004), em contraposição à abordagem dicotômica *Estado-mercado*. A *terceira via* vê a necessidade de reconstruir o Estado e ir além da direita, que considera o governo como inimigo, e da esquerda, que vê no governo a resposta para tudo. As instituições da sociedade civil ganham importância como parceiras do governo em programas que visem ao desenvolvimento das comunidades.

Conforme observou Bresser Pereira (1999), a crise fiscal dos anos 1970 aliada ao processo de globalização tornou prioritária a reforma ou reconstrução do Estado e, ao mesmo tempo, o papel do mercado foi ampliado na coordenação do sistema econômico. Por outro lado, a sociedade civil – antes dominada pelo Estado ou pelo mercado – deixou de ser passiva e passou a buscar ativamente a reforma do Estado e do mercado:

A sociedade civil é a parte da sociedade que está fora do aparelho do Estado. Ou, situada entre a sociedade e o Estado, é o aspecto político da sociedade: a forma por meio da qual a sociedade se estrutura politicamente para influenciar a ação do Estado” (BRESSER PEREIRA, 1999, p.69).

Franco (2002) argumenta que o renascimento do terceiro setor não deve ser atribuído a um suposto enfraquecimento do Estado e sim a uma modificação do seu papel, motivada pelos novos fenômenos que vêm ocorrendo na sociedade contemporânea, a exemplo da expansão do voluntariado, da proliferação das ONGs, do crescimento do investimento social privado ou do exercício da RSC. Franco (2002) denomina o terceiro setor de *nova sociedade civil* que, para ele, não teria apenas o papel de complementar ou suplementar o Estado. Caberia a ela cumprir um papel estratégico para o desenvolvimento – o desenvolvimento humano e social sustentável – na medida em que suas diferentes organizações têm a capacidade de ampliar socialmente a cooperação; fortalecer e expandir uma esfera pública não-estatal democrática; e, também, são capazes de harmonizar ambientes sociais favoráveis à produção ou à reprodução do capital social.

Para Franco, a polarização ideológica de Estado *versus* mercado relegou a sociedade civil a um papel secundário, mas a nova realidade social não poderá ser regida unicamente pelo Estado, ou pelo mercado, nem somente por ambos:

A busca da sinergia entre Estado, mercado e sociedade civil é uma necessidade imediata e o novo paradigma de relação Estado-Sociedade prevê a articulação, a descentralização, a parceria, a transparência, o controle social e a participação (FRANCO, 2001, p.277).

Dentro desta visão de realidade social compreendida pelas três esferas relativamente autônomas – primeiro setor, o Estado; segundo setor, o mercado; e terceiro setor, constituído pelas organizações da sociedade civil – Cardoso (2005) resumiu da seguinte forma:

O mercado foi a instituição que a História decantou como o motor da vida econômica, mas ele está longe de resolver os problemas coletivos e por isso mesmo é preciso fortalecer outras instituições, do Estado e da sociedade civil, que se possam contrapor ou complementar a lógica dos mercados. As organizações da sociedade civil crescentemente pressionam o Estado e este se abre a processos deliberativos com maior participação dos interessados.[...] É neoliberal quem não constrói instituições, deixando o mercado a operar sozinho. É neoliberal quem não percebe que na sociedade contemporânea não é a burocracia estatal em sua arrogância quem constrói um mundo melhor. Este depende mais de parcerias entre governo e sociedade civil e da criação de instituições que abram espaços nas democracias representativas para formas mais deliberativas e mais participativas de democracia.

Bresser-Pereira e Cunill Grau (1999) observaram que a crise do Estado que marcou o último quarto do século XX abriu a oportunidade para dois tipos de respostas. Nos anos 1980, assistiu-se à onda do neoliberalismo e sua proposta do Estado mínimo; nos 1990, ao tornar-se claro o irrealismo da proposta neoliberal, o tema da reforma do Estado passou a dominar, discutindo-se o redimensionamento da atividade produtiva do Estado e a ampliação do espaço público não-estatal. Por meio do reforço das organizações não estatais produtoras de serviços sociais, como escolas, universidades, centros de pesquisa, hospitais, museus, etc., surge a oportunidade para a mudança do perfil do Estado.

Na visão de Bresser-Pereira e Cunill Grau (1999), uma das inovações fundamentais no capitalismo contemporâneo está vinculada às formas de propriedade e de controle social. Segundo eles, as formas de propriedade relevantes não são apenas duas, como geralmente se pensa e conforme a divisão tradicional do Direito Público e Direito Privado. Elas seriam quatro: a propriedade pública estatal que detém o poder de Estado e/ou subordina-se ao aparato do Estado; a pública não-estatal, sem fins lucrativos, e voltada para o interesse público, ainda que regida pelo Direito privado; a corporativa, também sem fins lucrativos, mas com orientação para os interesses de um grupo ou corporação, a exemplo sindicatos, associações de classe e clubes; finalmente, a propriedade privada que é voltada para o lucro (empresas) ou para o consumo privado (famílias).

Na terminologia do direito administrativo brasileiro, o *terceiro setor* é composto pelas chamadas *entidades paraestatais*, ou seja, aquelas que abrangem pessoas privadas e que atuam ao lado do Estado, a exemplo das instituições declaradas de utilidade pública, das que

recebem certificados de fins filantrópicos, dos serviços sociais autônomos (SESI, SESC, SENAI), das *organizações sociais* e das *organizações da sociedade civil de interesse público* (DI PIETRO, 2000). Traços comuns entre elas: são entidades privadas; desempenham serviços não exclusivos do Estado, porém em colaboração com ele; recebem algum tipo de incentivo do poder público e, por isso mesmo, sujeitam-se aos controles da Administração Pública e do Tribunal de Contas. As ONGs, também se enquadram no conceito de *entidade paraestatal* e integram o *terceiro setor*.

As Organizações Sociais (OS) têm como objetivo permitir a descentralização de atividades no setor de prestação de serviços não-exclusivos do Estado e estão disciplinadas, no âmbito federal, pela Lei nº 9.637, de 15/05/1998 (DI PIETRO, 2000). Elas são pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, que são instituídas por iniciativa de particulares para realizar serviços sociais não exclusivos, com incentivo e fiscalização do Poder Público, mediante contrato de gestão. As *organizações da sociedade civil de interesse público* (OSCIP), que são disciplinadas pela Lei nº 9.790, de 23/03/1999, se assemelham às organizações sociais, porém os requisitos para obter a qualificação são mais rígidos e o vínculo jurídico é estabelecido por meio de *termo de parceria*.

A criação das OSs das OSCIPs foi parte da execução do “Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado” proposto pelo Governo Federal em 1995 (MARE, 1995). Na visão da macroestrutura de Estado prevista neste Plano, caberia às organizações sociais e outras entidades do terceiro setor a prestação dos serviços sociais. No caso das OSs, o objetivo pretendido era que elas substituíssem entidades da Administração Pública em determinadas atividades. A qualificação de uma entidade como OSCIP não tem relação com a existência ou com as atribuições de órgãos integrantes da Administração Pública. O “Plano Diretor” distinguiu quatro setores básicos para a macroestrutura do Estado: o Núcleo Estratégico (Poderes Legislativo e Judiciário, Presidência, Cúpula dos Ministérios e Ministério Público); Atividades Exclusivas (que só o Estado pode realizar: regulamentação, fiscalização, fomento, segurança pública, seguridade social básica); os Serviços Não-Exclusivos (onde o Estado atua simultaneamente com outras organizações públicas não-estatais e privadas, a exemplo das universidades, dos hospitais, dos centros de pesquisa e dos museus); o papel reservado às empresas é o da produção de bens e serviços para o mercado, caracterizado pelas atividades econômicas voltadas para o lucro, a acumulação e o desenvolvimento econômico.

Franco (2001) admite que as fronteiras entre os três setores não estão bem delimitadas e que existem zonas de interseção entre elas. A esse propósito, Lawrence (1999, p.434) lembra que “cada setor tem diversos papéis, responsabilidades e relações que entram em cena de acordo com as circunstâncias que envolvem uma determinada questão”. Para ele, em qualquer tentativa de determinar os papéis e as responsabilidades das instituições governamentais também é necessário determinar os papéis das empresas privadas e do terceiro setor. Também é preciso ter claro que tanto o governo quanto o setor privado existem para atender às necessidades do público e que ambos dependem da aceitação da sociedade civil para subsistirem. Além disso, os setores público e privado dependem um do outro no que se refere à obtenção de recursos, infra-estrutura e segurança. A esse respeito, vale lembrar que o governo Lula sancionou a Lei nº 11.079, em dezembro de 2004, regulamentando a participação da iniciativa privada em investimentos públicos (BRASIL, 2004), as denominadas *parcerias público-privadas* (PPPs). Estas são concessões de serviços públicos ou de obras públicas em situações nas quais, adicionalmente à tarifa cobrada dos usuários, também envolve compensações pecuniárias do parceiro público ao parceiro privado, com objetivo de viabilizar economicamente o investimento privado. Em resumo, projetos que são financeiramente auto-sustentáveis devem ser financiados pela iniciativa privada; nas PPPs os projetos requerem algum recurso fiscal, mas contam com a participação do capital privado. As PPPs são vistas como uma das soluções para viabilizar projetos necessários à modernização e ampliação da infra-estrutura, uma reconhecida carência nacional.

Com relação à escassez de investimentos, que traz como consequência o baixo crescimento econômico do Brasil, Pinheiro e Giambiagi (2006) lembram que o país cresceu em média 6% ao ano, entre 1930 e 1980, um dos melhores desempenhos do mundo nesse período. Entre 1981 e 2005, a economia brasileira expandiu-se, em média, apenas 2,1% ao ano. Segundo eles, a consciência de que o modelo de desenvolvimento adotado até os anos 70 havia-se esgotado foi a principal motivação para as reformas que foram iniciadas nos anos 80 e que foram intensificadas na década de 1990. Embora essas reformas tenham sido muito contestadas e rotuladas de “neoliberais”, eles mostram que, na realidade, o Estado brasileiro estava aumentando, enquanto supostamente diminuía. Ocorreu um elevado crescimento da despesa pública, que foi financiado por um forte aumento da carga tributária e, complementarmente, pela expansão da dívida pública que, por sua vez, pressionou os juros. A combinação de gasto público de baixa eficiência com carga tributária e juros reais muito

elevados seria, segundo eles, a receita para o baixo crescimento que tem caracterizado o Brasil, desde os anos 1980.

Pinheiro e Giambiagi (2006) afirmam que as reformas já realizadas no Brasil, incluindo a estabilização de preços, melhoraram a qualidade da política econômica e foram bem-sucedidas em reverter o quadro de declínio da renda *per capita* brasileira, a partir de 1994. No entanto, o crescimento foi pequeno e insuficiente para impedir a queda da participação brasileira no PIB mundial. Eles argumentam que o pequeno crescimento obtido derivou-se exclusivamente do aumento de produtividade das empresas, que reagiram às reformas com estratégias defensivas, mais voltadas para elevar a competitividade diante das importações e dos novos entrantes, do que para expandir suas capacidades produtivas. Para Pinheiro e Giambiagi (2006) falta ao Brasil um clima de negócios favorável ao investimento e, para superar esse problema, seriam necessárias novas reformas que visassem à redução da dívida pública e dos gastos correntes, como forma de viabilizar as quedas da carga tributária e do custo de capital das empresas. Também no nível microeconômico, eles consideram necessárias reformas estruturais e institucionais que possam melhorar o ambiente competitivo e regulatório, de forma a estimular a eficiência e reduzir o risco da atividade econômica.

Voltando às carências sociais brasileiras, que têm motivado o crescimento do terceiro setor, Bresser-Pereira e Cunill Grau (1999) advertem que a sociedade civil não se constitui em um corpo homogêneo e, ainda que seja fonte de solidariedade e de sentido comunitário, ela também está impregnada pelas desigualdades econômicas e sociais. A sociedade civil é formada por indivíduos (que detêm poder econômico, conhecimento ou capacidade organizadora), por organizações corporativas, e por entidades públicas não-estatais. Portanto, não é razoável se associar um valor intrinsecamente positivo à sociedade civil como um todo, pois certas organizações sociais podem estar atuando em função de interesses privados. A este propósito, Ferreira (2005) constatou diversos tipos de favorecimento pessoal em ONGs brasileiras, a exemplo da contratação de parentes, manutenção de bases eleitorais e até “lavagem” de dinheiro. Segundo ele, a fiscalização sobre as ONGs é quase inexistente e a legislação brasileira é defasada, favorecendo uma série de irregularidades que têm sido denunciadas e investigadas por Comissões Parlamentares de Inquérito (CPIs). Apesar dessas irregularidades, Ferreira defende a tese de que as ONGs crescem no Brasil porque são legitimadas pela sociedade.

De um lado, há os que criticam fortemente a transferência de responsabilidades do Estado para as ONGs mas, por outro lado, parece que a maioria tem uma percepção bastante positiva desse fenômeno, conforme ficou evidenciado entre os formadores de opinião que participaram da pesquisa realizada (FERREIRA, 2006). Eles entendem que o trabalho desenvolvido pelas ONGs é mais eficiente e eficaz do que o promovido pelos órgãos públicos. Segundo Ferreira, há fortes indícios de que as ONGs estão se expandindo no Brasil porque o Estado tem diminuído sua atuação, nos últimos anos. Todavia, a redução da atuação do Estado não é o único fator. Muitas empresas privadas têm investido em parcerias com ONGs para, por meio destas, realizar trabalhos que favoreçam a construção da imagem de “socialmente responsáveis” ou para usufruírem benefícios fiscais.

Em reportagem publicada na revista EXAME, Felipe Seibel e Tatiana Gianini (2006) comentam sobre os prejuízos e dificuldades que empresas brasileiras enfrentam na convivência com grupos radicais. Na verdade, são grupos que lutam contra o livre comércio, a globalização e o agronegócio. A reportagem mostra como as ONGs – algumas com propósitos nobres, outras não – estão se transformando em ferozes inimigos do capitalismo e, ao agirem apenas movidas pela ideologia, colaboram para impedir o progresso e o bem-estar daqueles que supostamente tentam proteger. No universo das ONGs, há aquelas que somente buscam objetivos político-partidários e outras que apenas combatem as empresas, dificultando assim o progresso econômico tão necessário à criação de novas oportunidades e novos empregos. Se antes, no Brasil, difundia-se a idéia de que era preciso “desprivatizar o Estado”, face a relação promíscua que tem havido entre o Estado e o mercado (PERES, 2006), hoje a mídia divulga denúncias de corrupção envolvendo doações irregulares do Governo para determinadas ONGs e de algumas delas para partidos políticos ou campanhas de certos candidatos.

Mas há de se reconhecer que as questões ambientais e sociais jamais pesaram tanto no mundo dos negócios e que a pressão sobre as empresas as obriga a procurar minimizar os seus impactos e a buscar a convivência harmônica com as comunidades que as cercam. De um modo geral, as ONGs lutam por objetivos sociais amplamente aceitos e buscam a sustentabilidade por meio de receita própria e fontes de financiamento autônomas, ainda que algumas sejam realmente sustentadas com dinheiro público. Para a ABONG (Associação Brasileira de Organizações Não Governamentais), as ONGs não estão imunes ao erro e, como qualquer pessoa jurídica, elas são civilmente responsáveis pelos atos ilegais que praticam e os seus dirigentes também são pessoalmente responsáveis pelos atos ilegais que praticarem.

Segundo a ABONG (2006), as notícias de atividades indevidas promovidas por falsas ONGs “são episódios restritos e isolados, muitas vezes denunciados pelas outras inúmeras ONGs idôneas”.

Em entrevista à revista *Veja*, Bill Clinton (2005), ex-presidente dos Estados Unidos, ressaltou o papel das ONGs no mundo pós-globalização. Ele próprio fundou uma (a *Clinton Global Initiative*), que tem entre seus objetivos ajudar a promover o crescimento econômico sem impacto ambiental e conciliar diferenças religiosas como forma de evitar o terrorismo. Clinton observa que a sociedade civil está se expandindo rapidamente, em nível global, desde a queda do Muro de Berlim, em 1989. Ele considera que três grandes fenômenos estão dando forma ao mundo contemporâneo: o primeiro é que, pela primeira vez na história, mais pessoas vivem sob governos democráticos do que sob ditaduras; o segundo é a expansão geométrica da *Internet*; e o terceiro é a consolidação das ONGs como organismos de ação de amplitude mundial.

Para Gilberto Dupas (2006), a filantropia está crescendo no vácuo da incompetência dos governos que têm empurrado, para o âmbito privado, a solução das desigualdades. Segundo ele, a RSC é a face mais recente dessa nova filantropia, apoiada na inquietação dos consumidores quanto às questões sociais e ambientais. Conforme já foi visto, são muitas as pessoas e instituições defensoras da RSC e que se dedicam à promoção das suas práticas. No entanto, a legitimidade da RSC remete a essa discussão de fundo sobre a função social das empresas, do lucro, da propriedade, dos papéis do governo e da sociedade civil. No Brasil, a discussão sobre o modelo de sociedade que queremos foi interrompida, nos últimos anos. Mas a Constituição prevê que os serviços sociais são de responsabilidade do Estado, simultaneamente com organizações sociais e outras entidades do terceiro setor. A produção de bens e serviços para o mercado corresponde à área de atuação das empresas. As atividades sociais empresariais são objeto de críticas severas, como as que seguem.

2.1.10. As empresas como prestadoras de serviços sociais: principais críticas à atuação social das empresas

A essência do debate atual sobre a RSC é a marcante divisão de opiniões sobre o objetivo fundamental das empresas. Uma das primeiras críticas à atuação social das corporações foi formulada por Milton Friedman (1970), para quem “a responsabilidade social do negócio é aumentar seu lucro”, título do seu artigo publicado no *The New York Times Magazine*, que

acabou se tornando um dos mais citados trabalhos sobre o assunto, conforme dados do *Google Acadêmico*. Friedman argumentava que as corporações já tinham “consciência social” e que conduziam com seriedade suas responsabilidades em prover empregos, eliminar discriminação, evitar a poluição, etc. Ele dizia que as discussões sobre RSC careciam de rigor analítico e que a doutrina de “responsabilidade social” envolveria a aceitação da visão socialista, na qual instrumentos políticos – e não os mecanismos de mercado – eram mais adequados para determinar a alocação dos recursos escassos para usos alternativos. No final do referido artigo, Friedman sintetiza a essência do seu pensamento com uma citação do seu livro *Capitalismo e Liberdade*: “só há uma responsabilidade social do negócio – usar seus recursos e empenhar-se em atividades que possam aumentar seus lucros obedecendo às regras do jogo, o que quer dizer, participar de uma competição livre e aberta sem truques ou fraude” (FRIEDMAN, 1970, tradução nossa).

Apesar da assertiva que “duzentos anos de trabalho em economia e finanças demonstram que, na ausência de externalidades e monopólio [...], o bem-estar social é maximizado quando cada firma em uma economia maximiza seu valor total de mercado” (JENSEN, 2001), não faltam críticas à esta lógica liberal, principalmente em razão da magnitude dos problemas mundiais como a pobreza, a fome e a injustiça social. Vários estudiosos organizacionais e pesquisadores empíricos buscaram identificar um papel para a firma que, além de criar riqueza para os acionistas, também atendesse às demandas sociais. Segundo os professores Joshua Margolis (*Havard University*) e James Walsh (*University of Michigan*), enxergar as empresas de forma diferente do olhar dos acionistas inspirou grandes esforços para transformar o apelo intuitivo em teoria, o que resultou na publicação de muitos livros e artigos sobre o assunto. Em 1984, surgiu a *Teoria do Stakeholder* (FREEMAN, 1984 apud MARGOLIS e WALSH, 2003) que veio a se transformar no modelo teórico dominante, como alternativa à teoria da firma, e que trazia a promessa de atender ao desafio de conciliar a busca da eficiência econômica das empresas com o atendimento às demandas sociais. Margolis e Walsh (2003) destacaram que as idéias de Freeman forneceram o suporte para examinar como a firma se relaciona seus grupos de interesse ou pessoas que podem afetar ou serem afetados pelos objetivos da organização. A *teoria do stakeholder* incorpora a noção de que as empresas têm obrigação com outros grupos da sociedade, além dos acionistas e empregados.

Os *stakeholders* são os indivíduos e grupos de interesse que contribuem, de forma voluntária ou involuntária, para a capacidade de criação de riqueza e atividades de uma corporação e, conseqüentemente, são seus potenciais

beneficiários e/ou portadores de risco” (POST, PRESTON e SACHS, 2002 apud MARGOLIS e WALSH, 2003, p.13, tradução nossa).

A tendência de objetivos mais abrangentes – além da geração de riquezas – em resposta às expectativas dos *stakeholders*, inspirou os movimentos pela governança corporativa e pela RSC. Após ampla revisão de trabalhos empíricos e acadêmicos sobre o tema, Margolis e Walsh (2003) resumiram as principais críticas à atuação social das empresas da seguinte maneira:

- Se o propósito da firma é maximizar a riqueza do acionista, partindo-se do princípio de que o bem-estar social é maximizado quando todas as firmas em uma economia buscam maximizar o seu valor, há um uso indevido dos recursos dos acionistas (e, por vezes, dos empregados) quando a empresa se engaja em ações sociais;
- As empresas podem contribuir melhor para a sociedade fazendo o que elas estão mais bem preparadas para fazer: empregar a sua força de trabalho para produzir bens e serviços para o mercado e, fazendo isto, está satisfazendo às necessidades das pessoas e gerando riqueza. Quando as empresas se desviam dos seus objetivos para atenderem demandas sociais, pode haver uso inadequado ou ineficiente de recursos e, nesta perspectiva, as iniciativas de RSC se assemelham ao “uso de lavadora de louças para lavar roupas” (MARGOLIS e WALSH, 2003, p.8, tradução nossa);
- Uma terceira crítica relaciona-se aos processos e instituições democráticas. Mesmo iniciativas nobres e louváveis, assumidas pelas empresas em benefício da sociedade, carecem de legitimidade quando avançam nas atribuições reservadas aos governos, que seriam os únicos atores legítimos para tratar das questões sociais, quando livremente eleitos;
- Finalmente, as implicações psicológicas para os gerentes quando a empresa elege mais de uma função-objetivo e eles são obrigados a tomar decisões que levem em conta os interesses de todas as partes interessadas, administrando os objetivos antagônicos de melhorar os resultados econômicos e ao mesmo tempo atender às crescentes demandas sociais.

Margolis e Walsh (2003) ponderam que essas críticas são pertinentes e que devem ser consideradas seriamente, assim como os argumentos que são favoráveis à RSC. Eles dizem que os acadêmicos organizacionais muito se preocuparam em demonstrar os benefícios econômicos da RSC, mas deixaram uma lacuna considerável em construir teorias descritivas

e normativas sobre o impacto das corporações na sociedade. Faltam estudos que integrem as visões econômica e social e que possam ajudar as empresas a balancear seus resultados econômicos com as demandas sociais crescentes. Eles propõem que se analise uma série de variáveis, além da dicotomia desempenho econômico *versus* atuação social, como por exemplo: como podem as práticas corporativas contribuir ou não para a estabilidade das instituições, para os processos democráticos ou para que as pessoas se tornem cidadãos conscientes. Os autores sugerem que se caminhe em direção a uma “teoria normativa da firma” que possa informar aos gerentes e cidadãos os papéis que as corporações devem desempenhar para melhor servir à sociedade. Aqui, a expressão “normativa” é utilizada no seu sentido filosófico de realçar circunstâncias que dão peso moral: os valores que tornam certas opções, decisões e cursos de ação dignos de serem escolhidos.

Os que advogam a iniciativas de RSC, como forma de promover a “justiça social”, têm procurado demonstrar que elas contribuem para melhorar os resultados financeiros das empresas e muitos trabalhos têm sido publicados neste sentido. Segundo Margolis e Walsh (2003), entre 1972 e 2002, foram publicados 127 trabalhos empíricos que buscavam correlacionar o desempenho social das empresas com os seus resultados financeiros. Desses estudos, 109 trataram o desempenho social como variável independente para prever o desempenho financeiro: 54 deles apontaram correlação positiva entre investimento social e desempenho financeiro. Apenas sete estudos acharam correlação negativa; 28 não encontraram correlação significativa e o restante chegou a resultados diversos. Dos 22 trabalhos que consideraram o desempenho social como variável dependente, 16 encontraram correlação positiva. Apesar deste claro indicativo de associação positiva entre os desempenhos social e financeiro, dizem os autores que esses resultados podem ser ilusórios. Novos trabalhos realizados, principalmente nos últimos 15 anos, identificaram problemas que comprometem a credibilidade e a validade daqueles estudos que correlacionaram desempenho social com o resultado financeiro e isso contribuiu para reforçar, em vez de diminuir, a tensão entre iniciativas de RSC e os resultados econômicos das empresas.

Margolis e Walsh (2003) comentam a antinomia enfrentada pelos acadêmicos organizacionais e pelos executivos, resumida pela simples questão: “uma empresa de sucesso tenta primeiro o lucro ou o serviço à sociedade?” (Merton, apud MARGOLIS e WALSH, 2003, p.14). Eles citam o estudo do Prof. Jensen, da *Harvard Business School*, que examina o papel da *função-objetivo* na produtividade e eficiência da corporação, bem como a sua

relação com o bem-estar social. Mesmo considerando que a essência da teoria do *stakeholder* – as empresas devem prestar atenção às suas múltiplas partes interessadas – seja inquestionável, Jensen (2001) chega à conclusão que as firmas devem ser guiadas, em última análise, por uma única função-objetivo: a criação de riqueza. Ele diz que o debate sobre a maximização de valor *versus* atendimento dos *stakeholders* é equivocado e que o conflito verdadeiro é se a firma deve ter uma única função-objetivo ou múltiplos objetivos.

Jensen lembra que a teoria da maximização do valor tem seus fundamentos na ciência econômica, em contraste com a *teoria do stakeholder*, que tem suas raízes na sociologia, no comportamento organizacional, na política de interesses especiais e, também, no auto-interesse dos próprios gerentes. A *teoria do stakeholder*, por não exprimir um claro propósito da corporação numa única função-objetivo, não pode ser vista como legítima concorrente da maximização do valor. Considerando que as decisões racionais exigem a escolha de uma única função-objetivo, sem a clareza de missão proporcionada pela escolha desta função-objetivo, as empresas que abraçarem a *teoria do stakeholder* estarão sujeitas a confusões gerenciais, conflitos, ineficiência ou até mesmo fracasso competitivo.

Embora concordando que a firma não pode maximizar valor se ignorar os interesses das diversas partes interessadas, Jensen (2001) adverte que esses interesses podem ser conflitantes e os *tradeoffs* são inevitáveis. Os clientes sempre desejam produtos e serviços de alta qualidade e preços baixos; os empregados querem altos salários, bons benefícios e ótimas condições de trabalho; os fornecedores de capital querem altas taxas de retorno e baixos riscos; as comunidades demandam altas contribuições assistenciais, investimentos sociais e a criação de empregos estáveis; e assim com os demais *stakeholders*. Obviamente todo critério de decisão (e a função-objetivo está no cerne de qualquer critério decisório) deve especificar como fazer os *tradeoffs* entre as diversas demandas. Como é logicamente impossível maximizar em mais que uma dimensão ao mesmo tempo, Jensen propõe que se utilize a estrutura da *teoria do stakeholder* mas que se aceite a maximização do valor da firma, no longo prazo, como o critério para se fazer os *tradeoffs* necessários entre os diversos *stakeholders*. Assim, a empresa pode sistematicamente prestar atenção nas suas partes interessadas sem descuidar do seu objetivo maior, adotando um critério teoricamente consistente para que as decisões não dependam unicamente das preferências pessoais dos seus gerentes.

Para o Prof. David Henderson (2001), ex-economista da OCDE, a RSC se apóia em parte numa concepção equivocada sobre o funcionamento de uma economia de mercado e, em particular, do papel do lucro. Ele argumenta que o movimento da responsabilidade social está associado a uma espécie de “salvacionismo global”, que compreende uma crítica ao sistema capitalista atual e um programa de reformas globais, que inclui a adoção geral da RSC; isso implicaria numa reinterpretação do papel da empresa privada nesse novo modelo de capitalismo, com “face humana”. Henderson sumariza a linha dominante de argumento da RSC da seguinte maneira:

Uma empresa tem muitos *stakeholders* – acionistas, empregados, clientes, fornecedores, comunidades locais, ONGs, governos, sociedade como um todo – cujas opiniões, reações e sentimentos devem ser considerados, como também os interesses e o bem-estar das partes interessadas [...]. Contudo, os lucros do negócio pertencem apenas aos acionistas. Se, por esta razão, a empresa focaliza demais a lucratividade no curto prazo, isso significa virtualmente que estão sendo atendidos os interesses exclusivos dos acionistas e sendo negligenciados os interesses dos demais. Na visão atual, isto provavelmente não apenas contraria o interesse público mais amplo, como também envolve falha em atender às expectativas da sociedade. Esta falha, por sua vez, implica em perda de reputação que pode resultar em redução de lucros e até mesmo ameaçar a sobrevivência da companhia. Conseqüentemente, o foco preferencial no bem público em lugar do retorno financeiro imediato, e nos *stakeholders* em geral e não apenas nos acionistas, representa interesse fundamental para a lucratividade do negócio e também da sociedade como um todo. Abraçar a RSC é construir uma “situação de ganha-ganha” (HENDERSON, 2001, p.156 – tradução nossa).

Para Henderson, uma clara inferência desta concepção é a falsa disjunção entre lucratividade e os interesses da sociedade. Ele questiona como é possível estimar a contribuição de uma empresa para o bem-estar geral e diz que uma resposta óbvia seria: valorar os benefícios derivados da operação da empresa e subtrair os custos a ela associados. Assim o benefício para a sociedade ficaria claramente indicado, embora não precisamente medido. Segundo Henderson, o lucro, numa primeira aproximação, é uma medida indispensável para avaliar a contribuição da empresa para o bem-estar geral porque, grosso modo, corresponde à diferença entre as receitas e os custos. Ou seja, em valores monetários definidos pelo mercado, corresponde ao valor adicionado, à sociedade, pela atividade da empresa. Conforme já foi visto, a demonstração do valor adicionado (DVA) permite um melhor entendimento do valor que uma empresa agrega à sociedade, bem como a sua distribuição entre os empregados, governo, terceiros e acionistas (TINOCO, 2001). A propósito da DVA, vale registrar que o Conselho Federal de Contabilidade aprovou a sua regulamentação no Brasil, em janeiro de 2005, definindo da seguinte forma: “Demonstração do Valor Adicionado é a demonstração

contábil destinada a evidenciar, de forma concisa, os dados e as informações do valor da riqueza gerada pela entidade em determinado período e sua distribuição” (CFC, 2005).

Entre as falsas noções de RSC, criticadas por Henderson, é que muitos dos seus adeptos vêem os mercados como o principal causador das desigualdades, da exclusão social e da destruição do meio ambiente. O reiterado excesso de poder das grandes organizações contemporâneas é em parte contestado por Rajan e Zingales (2004, p.99). Eles garantem que “a convicção difundida de que as grandes organizações estão dominando o mundo simplesmente não é verdadeira”. Apesar da onda de anúncios de mega-fusões realizadas em anos recentes, a tendência constante é no sentido de redução do tamanho das empresas, considerando que as grandes e pesadas organizações são mais difíceis de controlar. Rajan e Zingales apresentam números divulgados pela *Fortune* (revista de negócios norte-americana) que comprovariam o encolhimento do tamanho médio das empresas nos Estados Unidos. Segundo eles, o aumento da concorrência, as mudanças tecnológicas e o amplo acesso ao financiamento reduziram as vantagens da grande empresa verticalmente integrada. Um outro aspecto lembrado por eles é que o recurso crítico na grande organização verticalmente integrada não era o capital humano e sim os seus ativos físicos. Hoje, quando um empregado é despedido, a empresa mais do que privá-lo de seu salário também perde parte do capital humano que criou. A balança do poder começa a inclinar-se para o lado dos empregados e o maior desafio dos executivos atuais é gerenciar as pessoas desfrutando de menor autoridade dentro da empresa.

Voltando às “falsas noções de RSC”, Henderson (2001) pondera que a boa cidadania corporativa não é gratuita e que seu custo acaba sendo pago por toda a sociedade, via aumento de preços. Ele também lembra que a exigência de padrões internacionais trabalhistas e ambientais para as empresas de países pobres reduz a competitividade em relação às dos países ricos, fazendo piorar o desempenho da economia global como um todo. Ele afirma ainda que não ocorre nenhum avanço para a democracia quando as políticas públicas são privatizadas e os conselhos de administração das empresas passam a assumir metas sociais, ambientais e econômicas conflitantes. E diz que as políticas públicas cabem aos governos, que devem se manter competentes para desempenhá-las.

Clive Crook (2005) diz que a RSC transformou-se, ela própria, numa invejável indústria, em que há abundância de programas de treinamento, consultores, pesquisadores e outros profissionais especializados na implementação de projetos de RSC. Contudo, segundo Crook, os resultados são pífios e muitas empresas financiam programas sociais como pedágio

(“licença para operar”), algumas gastando até mais com o *marketing* desses programas do que com eles próprios. Mesmo considerando que não convém generalizar – pois a RSC assume formas diversas e tem motivação em causas diferentes – ele afirma que, grosso modo, a RSC é pouco mais que um tratamento cosmético e não uma profunda reforma sistêmica, que muitos acham desejável para humanizar o capitalismo (até porque, segundo ele o capitalismo não precisa dessas reformas profundas).

Crook enfatiza que, entre as diferentes iniciativas de RSC, algumas delas são boas e outras são ruins. Ele cita o *tratamento justo para os empregados* como uma das boas ações porque contribui para aumentar a motivação e a lealdade dos empregados. No entanto, esse tipo de ação reflete apenas o bom gerenciamento, não sendo motivo para exaltação. Com relação à *filantropia empresarial*, ele vê ambigüidade do ponto de vista ético, porque, ainda que as doações sejam destinadas a causas meritórias, o dinheiro doado pelas corporações não pertence aos gerentes que tomam as decisões e sim aos acionistas. Ele se inclui entre os que acham a filantropia admirável quando é feita com dinheiro próprio. Também cita iniciativas de RSC que ele considera prejudiciais, a exemplo de muitos projetos de reciclagem que as empresas são obrigadas a adotar, mas que têm custos financeiros e ambientais até maiores que os benefícios. No entanto, o alvo principal da crítica de Crook é o ideário da RSC que refletiria uma análise equivocada de como o capitalismo pode melhor servir ao interesse público. Quando a RSC defende que as empresas devam balancear seus lucros com o respeito ao meio ambiente e a busca de justiça social – indo além das exigências legais de segurança, de proteção ambiental e da regulação trabalhista, que são consideradas insuficientes pelas empresas – configura-se a tentativa de privatizar políticas públicas, que são atribuições do Estado. Só o poder público tem legitimidade para definir as regras que devem ser seguidas nas diferentes atividades econômicas, em conformidade com o objetivo de maximizar o bem-estar geral.

Bryan W. Husted e José de Jesus Salazar (2006) examinaram a situação de firmas que almejam os dois objetivos de maximizar lucro e desempenho social. Eles concordam com Jensen (2002) que existe um *tradeoff* entre maximização de lucro e desempenho social, mas se propõem a examinar as condições de exceção, sob as quais é possível alcançar ambos os objetivos: os investimentos sociais devem contribuir para a maximização do lucro. Existem pelo menos três circunstâncias sob as quais a firma pode se engajar em atividades que beneficiam o meio ambiente ou a sociedade e também aumentam o valor esperado da firma. A

primeira é quando existe possibilidade de interação estratégica, baseada em intervenção do governo; a segunda é onde existe a oportunidade de diferenciação de produtos; e a terceira é quando há oportunidade para redução de custos dentro da empresa. Os autores utilizaram instrumental de microeconomia e analisaram comparativamente os casos de altruísmo, coerção e estratégia.

No primeiro caso, a firma realiza voluntariamente ações de RSC sem a orientação para a maximização de lucros, o que às vezes acontece no mundo real; no segundo caso, a firma visa exclusivamente à maximização dos seus lucros e não realiza investimentos sociais sem alguma forma de coerção, mas pode ser obrigada pelo governo a compensar suas externalidades negativas, por exemplo, pagando multas e outras penalidades por danos ao meio ambiente; finalmente, a firma que introduz investimentos sociais em sua estratégia de negócios. Um exemplo do modelo estratégico de RSC é o caso da empresa que decide ajudar a comunidade mediante a concessão de bolsas de estudos para programas técnicos. Neste caso, além de melhorar a reputação, no longo prazo a firma terá disponível uma força de trabalho mais qualificada e mais produtiva. A principal conclusão do trabalho de Husted e Salazar (2006) é que as empresas devem preferir a ação estratégica em vez de reagir à coação do ambiente político e social, visando a obter melhores resultados em termos de benefícios para a empresa e para a sociedade. Quanto à comparação com o altruísmo corporativo, este resulta em melhor desempenho social que em lucros para a firma, mas os autores sugerem que o resultado global também seria melhor na opção estratégica.

No Brasil, também há críticas à atuação social das empresas. Uma delas é que a maioria das empresas brasileiras que aderiu ao movimento da RSC, destaca profissionais exclusivamente para articular suas ações sociais (MANO, 2005); várias criaram departamento, diretoria ou comitês exclusivos para cuidar do tema, mas pouco se faz para estimular a participação voluntária dos empregados em ações de cidadania comunitária. Exemplo disso é que, entre as 800 práticas de gestão destacadas pelo *Guia EXAME de Boa Cidadania Corporativa* em 2005 e 2006, apenas oito se referem a programas de voluntariado, que deveriam representar a essência da atitude filantrópica, sem a expectativa de contrapartida financeira.

Quanto ao aspecto político da RSC, Gilberto Dupas (2005) afirma que, embora ela apareça como solução para questões como exclusão social, ela é inócua diante da escala do problema e, além disso, é despolitizadora da questão social porque pressupõe a desqualificação do poder público. Segundo ele, o poder do Estado está sendo substituído pela influência direta das

organizações instrumentais, que perseguem a realização de objetivos circunstanciais, sem a preocupação de elaborar uma nova concepção de existência coletiva. “Com isso, os espaços sociais se convertem em uma auto-exibição infinitamente móvel de produções midiáticas, comunicacionais e publicitárias que se transformam na própria realidade social, confundindo-se com ela” (DUPAS, 2003, p.20). E as empresas tentam criar maior lealdade às suas marcas anunciando que são responsáveis por ações sociais, basicamente assistencialistas.

Nos termos da Constituição da República Federativa do Brasil (Art. 203), a assistência social será prestada a quem dela necessitar, tendo como principal objetivo resguardar a dignidade humana, especificamente no que se refere à proteção da família, da maternidade, da infância, da adolescência e da velhice. É dever do Estado brasileiro a implantação de políticas de amparo aos necessitados e, diante da grande desigualdade social que prevalece no país, os governos têm procurado implantar práticas assistencialistas e as empresas brasileiras, progressivamente, também se engajam nessas práticas. Conforme argumentam Pinheiro e Giambiagi (2006, p.26), o foco da ação estatal deveria ser a correção da “fábrica” de desigualdades que é o sistema educacional brasileiro; todavia, tanto o Estado, quanto empresas e a própria sociedade em geral, ainda preferem programas assistencialistas que, sem dúvida, minoram as mazelas sociais mas pouco contribuem para impedir a sua reprodução. Não por acaso, o candidato a presidente da República que empunhou a bandeira da educação, durante a última campanha eleitoral, obteve apenas 2,64% dos votos.

Uma boa notícia que pode renovar a esperança de melhorar a educação brasileira foi o lançamento, em setembro de 2006, do movimento *Compromisso Todos pela Educação*, “uma rara e valiosa conjugação de propósitos, em prol de uma agenda comum, acima de interesses classistas, corporativistas ou político-partidários” (TODOS PELA EDUCAÇÃO, 2006). A iniciativa conta com a participação de empresas brasileiras, representantes da sociedade civil, ONGs e órgãos públicos, visando a mobilizar o país para a universalização do ensino e a melhoria da sua qualidade. Ainda sobre o que as empresas podem fazer pela educação, vale destacar a contribuição das *Universidades Corporativas* já instituídas por várias empresas brasileiras. Através delas, as empresas assumem a responsabilidade de complementar a formação dos seus profissionais, procurando suprir as deficiências do sistema de educação tradicional. Embora a educação seja por princípio uma atribuição do Estado, a participação das empresas é importante e desejável porque elas necessitam desenvolver as competências individuais que darão suporte aos seus objetivos estratégicos e, além disso, a vida profissional

exige o aprendizado contínuo. Este é um dos grandes desafios da época atual, haja vista a grande velocidade de mudanças tecnológicas e a necessidade de inovações, tão importantes para a competitividade das empresas e para o desenvolvimento das nações. Outras formas de contribuição das empresas para a educação têm sido as celebrações de convênios com Universidades e centros de pesquisa, além de eventuais patrocínios a projetos educacionais que beneficiam as comunidades.

A *Pesquisa Ação Social das Empresas*, realizada pelo IPEA (IPEA/DISOC, 2006), mostra que a ação social das empresas brasileiras é predominantemente dominada pelo espírito de caridade. Em 2004, ainda prevaleceu o atendimento emergencial com ações na área de alimentação (52%) e assistência social (41%), embora esteja crescendo a atuação movida pelo atendimento a demandas. Em geral, ainda é a filantropia que impulsiona a ação social empresarial: 57% das empresas do país que realizam atividades sociais declararam motivos humanitários e 21% dos empresários informaram atuar por motivações religiosas. Uma das explicações mais óbvias para a demanda brasileira pelo assistencialismo é a má distribuição de renda, a pobreza e a exclusão social. No entanto, a pesquisa internacional da Globescan (2006) revelou que o grau de concordância sobre as parcerias das empresas com instituições de caridade, para ajudar a resolver problemas sociais, foi menor em alguns dos países pesquisados com maior proporção de pobres que o Brasil⁹ (México, Índia e Indonésia). Isso sugere a influência de fatores culturais que poderiam justificar nossa propensão pelo assistencialismo.

Pinheiro e Giambiagi (2006) também lembram que prevalece no país a “cultura do coitado”, que pouco valoriza o sucesso individual e “acaba gerando uma distorção na concepção do papel do Estado e dando a ele uma natureza assistencialista” (p.26). Evidentemente, a cultura assistencialista pressiona as contas públicas e, no entanto, dificilmente alguém aceitaria de bom grado aumentarem os seus impostos para financiar a despesa adicional que isso implica. Parte dessa conta pode estar sendo paga pelas empresas que acreditam serem socialmente responsáveis, embora, na realidade, pratiquem a caridade e paternalismo. Como, de fato, “não existe almoço grátis” em economia, provavelmente os consumidores acabam pagando a conta, sob forma de preços mais altos. Trata-se de uma questão complexa porque, embora seja justificável o atendimento emergencial aos mais pobres, a política assistencialista não mexe nos determinantes da pobreza, que continua a ser gerada. Para Pinheiro e Giambiagi (2006), a

⁹ Dados do HDR 2005. Índia e Indonésia também com rendas por habitante bem menores que o Brasil.

cultura assistencialista, dissociada das causas originais da pobreza, enfraquece a visão de que é necessário democratizar o acesso à educação e à saúde básicas como forma de melhorar a habilidade das pessoas pobres de competirem no mercado de trabalho. Estes autores questionam o seguinte: não estariam os pobres em melhor situação se uma parte do dinheiro gasto com assistencialismo fosse canalizado para gerar mais crescimento e, dessa forma, mais empregos? Segundo eles, “para os pobres que têm capacidade de trabalhar, o melhor remédio para a pobreza é o emprego” (p.64).

É claro que é muito difícil para alguém em sã consciência condenar a assistência social, embora se saiba que o progresso econômico é a forma de inclusão social sustentável. Sem crescimento econômico não há viabilidade de progresso social equilibrado. No entanto, Anna Peliano (2003, p. 108) pondera que “mais construtivo do que desqualificar a assistência filantrópica é procurar transformá-la numa ação de cidadania”. Ruth Cardoso (2004) lembra que, no Brasil, ações antes consideradas como tarefa dos governos passaram a ser vistas como obrigação de todos, sendo grande a mobilização para combater a pobreza e a desigualdade. A quase totalidade das políticas sociais propostas atualmente pelas empresas e pelo *Terceiro Setor* têm como objetivo o combate à pobreza e à exclusão. Entretanto, apesar das muitas políticas sociais já implantadas, a pobreza e a desigualdade seguem altas e certamente é necessário que se busque melhorar a eficácia dessas políticas. Segundo ela, nos últimos anos, dois temas dominaram os debates sobre o aperfeiçoamento dos programas sociais: o primeiro foi a necessidade de focalizar os programas para atingir seu público-alvo – os mais pobres; o segundo foi a crítica ao assistencialismo.

Assistencialismo é um estilo, é um modo de fazer, que tem como consequência criar uma relação de submissão e não oferecer os instrumentos para superação das carências que estão sendo minoradas. Quando associadas ao clientelismo, as formas de assistência se transformam em instrumentos de poder. É bom lembrar que, se os governos podem ser os espaços privilegiados para o clientelismo, não são os únicos, pois é possível encontrar estes mesmos usos em entidades privadas (CARDOSO, 2004, p.43).

A autora adverte que o assistencialismo vem perdendo força nas sociedades contemporâneas, justamente porque já se sabe que ele reproduz a pobreza em vez de combatê-la e argumenta que o grande desafio das políticas sociais no século 21 é a sustentabilidade: “atualmente sabe-se que a sustentabilidade das mudanças depende de desenho de programas que incluam a

participação dos beneficiados e promovam o desenvolvimento do capital social¹⁰ que existe em todas as comunidades” (Ibid., p. 48). No entanto, o assistencialismo continua a ser muito praticado no Brasil porque a nossa visão filantrópica é generalizada. Muitos ainda defendem a concessão de incentivos fiscais para empresas ou cidadãos que desejam investir na área social. Porém, como lembra Garcia (2007), “renúncia fiscal não é filantropia”. Quando uma empresa deixa de pagar Imposto de Renda para aplicar em ações sociais, ela não está fazendo doação, e sim deixando de pagar um imposto que poderia ser redistribuído para todo o país, fortalecendo ações governamentais.

Para finalizar esta seção, uma reflexão de Gilberto Dupas (2006) sobre a filantropia contemporânea. Ele diz que a filantropia nasceu nos Estados Unidos, ao final do século XIX, com a finalidade de remediar a incompetência das instituições em atender os excluídos daquele tempo. Para ele, a tradição filantrópica americana "legítima" a imagem dos capitalistas que criaram intensos processos de acumulação, conforme corrobora a recente doação, amplamente noticiada, de 70 bilhões de dólares para a *Fundação Gates*, feita por Bill Gates e Warren Buffet, os dois homens mais ricos do mundo e que também se tornaram os maiores filantropos vivos. Dupas diz que “parece ser da cultura capitalista que o vencedor leve tudo e depois ajude um pouquinho a grande massa de perdedores” e que não será desta forma que o capitalismo global encontrará um caminho efetivo para reduzir a exclusão social.

¹⁰ Segundo Milani (2004), os estudos sobre “capital social” tentam reunir múltiplos conceitos oriundos da economia e de outras ciências sociais: estoques, recursos, redes sociais, confiança mútua, convivência, solidariedade, cooperação, participação e cultura cívica, entre outros. Ele apresenta uma síntese de definições de capital social, de diversos autores e de organizações internacionais. Grosso modo, um denominador comum entre elas são os recursos disponíveis em redes sociais, que as pessoas podem utilizar nas suas ações em benefício individual e coletivo.

3. METODOLOGIA

Na seção anterior, foi exposta a pesquisa realizada para fundamentação teórica e apreensão do *estado da arte* da RSC, mediante revisão bibliográfica, pesquisa sobre instituições na *Internet*, artigos e entrevistas publicados em revistas especializadas e jornais. Na presente etapa do trabalho, assumindo-se como premissa que a atuação social da empresa contribui para o *desenvolvimento humano*, pretende-se estabelecer evidências de inter-relações entre o discurso e práticas de RSC, nas grandes empresas brasileiras. Considerando que faz pouco sentido reduzir a RSC a um sem-número de iniciativas pontuais, nem sempre vinculadas às verdadeiras prioridades sociais ou econômicas das comunidades, o presente trabalho visa a analisar a evolução de indicadores agregados e mensuráveis, associados às dimensões básicas do IDH. Eles evidenciam a capacidade das empresas em contribuir para a melhoria do bem-estar social mediante a geração de riqueza, empregos, renda e benefícios aos trabalhadores, além do pagamento de impostos para toda a sociedade. Adicionalmente, será analisado o empenho das companhias em apoiar ações sociais, verificando-se a coerência dos indicadores sociais internos e externos com o “*marketing social*”, que vem sendo intensamente utilizado por várias empresas.

A base de dados utilizada para a pesquisa foi a *MM.com* – versão *on-line* das edições de *MELHORES E MAIORES* da revista *Exame* (PORTAL EXAME, 2006). A *Exame* elabora tradicionalmente a lista das 500 maiores empresas brasileiras e, mais recentemente, uma lista complementar com outras 500 empresas, totalizando as 1000 maiores do *MM.com*; o critério de classificação é a receita de vendas (faturamento bruto) e, doravante, esta lista será designada de *ranking MM*. Todos os valores monetários das séries históricas estão corrigidos pela inflação e atualizados até 31 de dezembro de 2005.

Diante da rarefação de dados observada para a maioria das empresas do *ranking MM*, que poderia distorcer as conclusões, considerando que o número de empresas com dados disponíveis aumentava gradativamente ao longo do tempo, selecionou-se uma amostra de 245 empresas que dispunham de séries temporais consistentes. Neste conjunto foi feita uma comparação dos resultados de dois grupos de empresas. O primeiro foi composto pelas empresas comprometidas formalmente com a RSC, assim consideradas as empresas associadas ao *Instituto Ethos*, por ser este a maior referência brasileira em RSC e ao qual as empresas se associam voluntariamente. O segundo grupo foi constituído pelas empresas não associadas ao *Ethos*, supostamente sem compromisso formal com a RSC. Também foram

testadas algumas hipóteses na tentativa de responder a algumas questões subjacentes à pesquisa.

3.1. Modelo de Análise

Conforme recorda Werlang (2005), os projetos sociais envolvem ações direcionadas a um grupo de pessoas que forma o público-alvo de cada projeto. Porém, na grande maioria dos casos, os projetos não afetam unicamente esses grupos, mas também a população no entorno de onde se localiza o público-alvo. Obviamente, o benefício total gerado por um programa social corresponde à soma dos benefícios auferidos por todas as pessoas afetadas pelo programa. Uma dificuldade para a avaliação de um projeto social consiste justamente em quantificar, de forma inequívoca, o benefício real do projeto para cada indivíduo da população afetada. Outra complicação são as numerosas questões e variáveis que envolvem a atuação social das empresas e, devido a toda essa complexidade, escolheu-se um modelo de análise que se baseia em indicadores mais abrangentes do desenvolvimento humano (Figura 1). Buscou-se associar os resultados obtidos pelas empresas, ao longo do tempo, com as três dimensões básicas do IDH:

- *PIB per capita*: contribuição da empresa para o PIB (Valor Adicionado);
- *Longevidade (saúde)*: indicadores de SMS (Segurança, Meio Ambiente e Saúde);
- *Educação*: contribuições da empresa para a educação e capacitação da força de trabalho e das comunidades.

Figura 1 - Modelo de análise baseado nas dimensões do IDH



O propósito maior da RSC é contribuir para o aumento do bem-estar e da qualidade de vida das pessoas e, indiscutivelmente, a produção de riquezas é a razão de ser original das empresas. Embora o crescimento da riqueza material não seja condição suficiente para melhorar a qualidade de vida, ela é uma condição indispensável porque, até que se atinja um padrão mínimo de riqueza material, é praticamente impossível se falar em *desenvolvimento humano*. Para averiguar como está evoluindo a *riqueza criada (Valor Adicionado)* pelas maiores empresas brasileiras e como essa riqueza vem sendo distribuída, examinou-se o universo das empresas listadas no *MM.com*. Vale ressaltar que as informações de *riqueza criada* começaram a ser publicadas a partir de 1997; no entanto, neste primeiro ano, ainda foram relativamente poucas as empresas que as disponibilizaram e assim será analisada a evolução dos indicadores ao longo do período 1998-2005. A evolução dos empregos diretos (pessoal próprio) também foi pesquisada na base de dados *MM.com*. As contribuições para educação e saúde foram pesquisadas nos *Balancos Sociais* das empresas que os publicam em seus *websites*.

3.2. Tratamento dos Dados

Após a coleta dos dados do *ranking MM* e dos *Balancos Sociais*, via *Internet*, foram consolidadas planilhas (Apêndice B) com as séries históricas dos indicadores selecionados para análise. Inicialmente foram examinados os indicadores consolidados do *ranking MM*, conforme pode ser visto nas figuras 2 e 3.

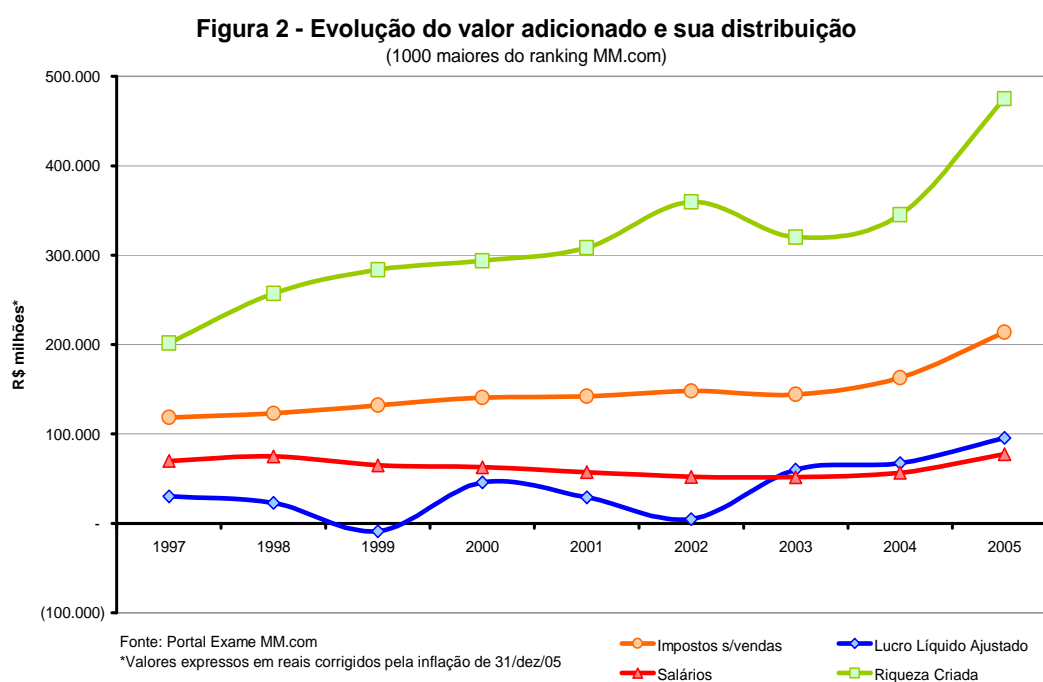
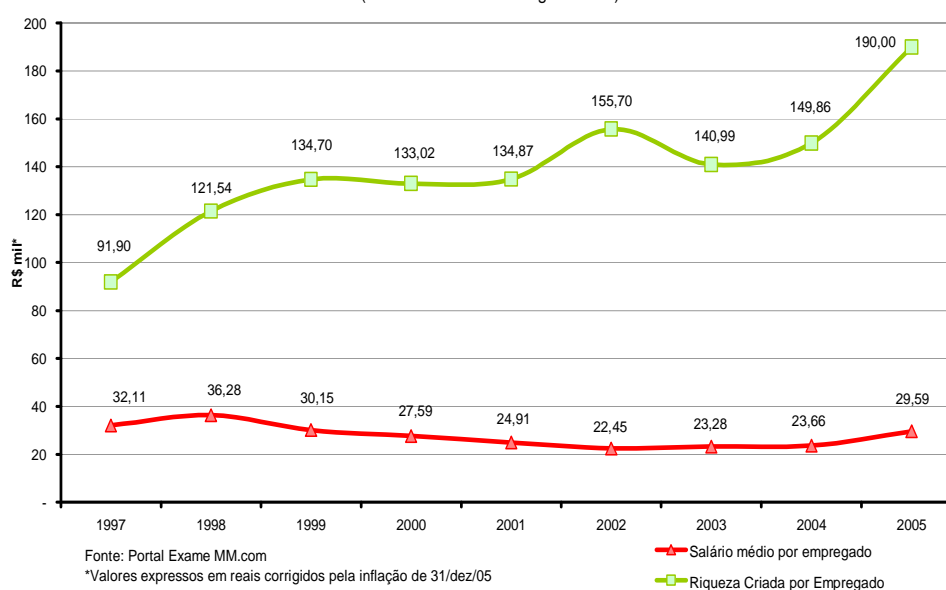


Figura 3 - Evolução do valor adicionado por empregado e do salário médio pago por empregado

(1000 maiores do ranking MM.com)



As tendências observadas foram de crescimento do valor adicionado, dos impostos pagos e dos lucros (a partir de 2003). Quanto ao total de salários pagos não houve variação expressiva, porém, quando se verifica a média dos salários anuais pagos por empregado, a tendência foi de queda, acompanhando comportamento recente do mercado de trabalho brasileiro, apesar do crescimento da produtividade do trabalho observado nas grandes empresas brasileiras, medida pelo valor adicionado por trabalhador.

3.3. Limitações da Pesquisa

A presente pesquisa sofreu limitação, no que se refere à coleta de dados, porque a maior parte das empresas listadas no *ranking MM* não tem dados disponíveis sobre o *valor adicionado*; da mesma forma, relativamente poucas empresas publicam *Balancos Sociais* em seus *websites*. Quanto ao VA, o motivo mais provável para a escassez de dados é que a publicação das *Demonstrações do Valor Adicionado* ainda não é obrigatória e a maioria das empresas não as tem elaborado. Relativamente aos *Balancos Sociais*, embora esteja havendo um crescimento de suas publicações no Brasil, ainda é pequeno o número de empresas que o fazem, tornando bastante reduzida a amostra analisada (apenas 32 empresas).

Uma outra limitação é que o cálculo do *valor adicionado por empregado* não leva em conta os possíveis empregados terceirizados que, na prática, são utilizados como *mão-de-obra*

*interposta*¹¹ por várias empresas, distorcendo assim a medida de produtividade do trabalho. Quanto ao pagamento de salários, também há a limitação de que a base de dados do *ranking MM* computa o total de salários pagos mais os encargos proporcionais aos salários, tais como férias, 13º salário e contribuições ao INSS, mas não leva em consideração parcelas variáveis não proporcionais aos salários como, por exemplo, as participações nos lucros e resultados.

¹¹ Termo jurídico utilizado para caracterizar o uso de trabalhadores terceirizados em atividades-fim da empresa, em caráter permanente.

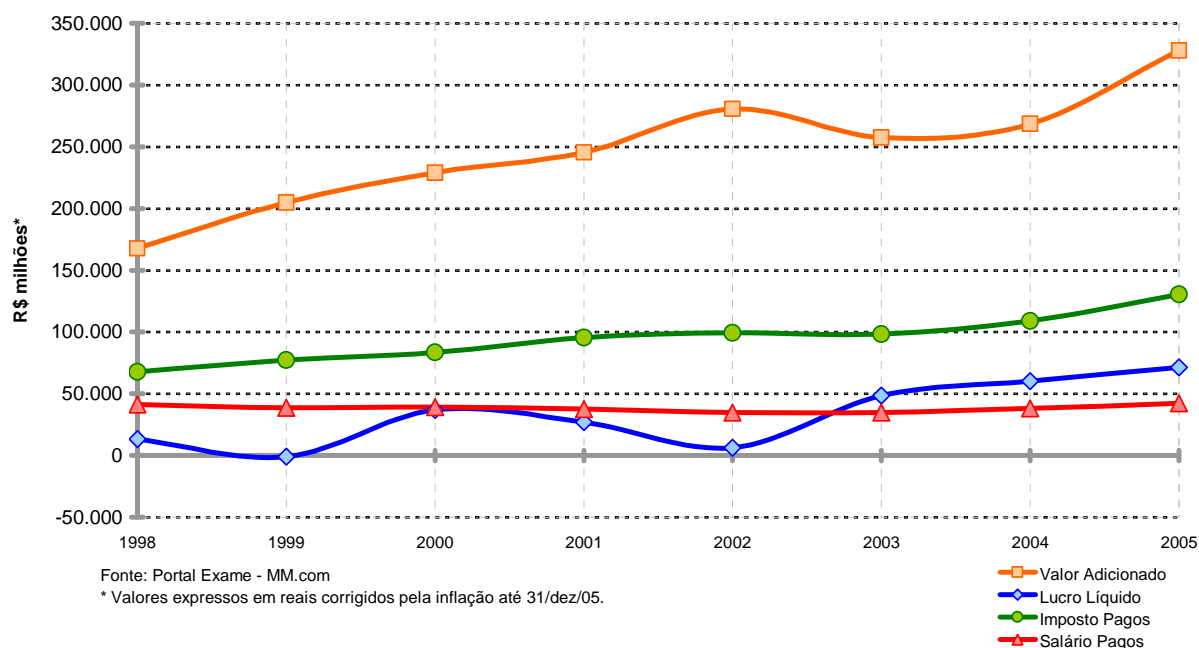
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

4.1. Evolução da riqueza criada e sua distribuição

No período de 1998 até 2005, no qual se focaliza a análise deste trabalho, ocorreram graves problemas macroeconômicos: a crise cambial de 1999; a crise da Argentina, o ataque ao *World Trade Center* e a ameaça de apagão no Brasil, em 2001; e o aumento da carga tributária no país, em 2003 (PORTAL EXAME, 2006). Esses problemas certamente contribuíram para reduzir as vendas e o faturamento das grandes empresas brasileiras, mas, ainda assim, observa-se a tendência de crescimento do *valor adicionado* pelas 245 grandes empresas que compõem a nossa amostra, confirmando as tendências verificadas para as 1000 maiores do *ranking MM*, a despeito das limitações quanto à confiabilidade dos valores consolidados de todas as empresas do *MM.com*. Na figura 4, também se verifica a tendência de crescimento do pagamento de impostos; os lucros oscilaram conforme os efeitos das variáveis macroeconômicas, tendendo a crescer nos últimos dois anos; praticamente não houve variação do dispêndio com salários, apesar da elevação do número de empregados, verificada no período considerado.

Figura 4 - Evolução do Valor Adicionado e sua Distribuição

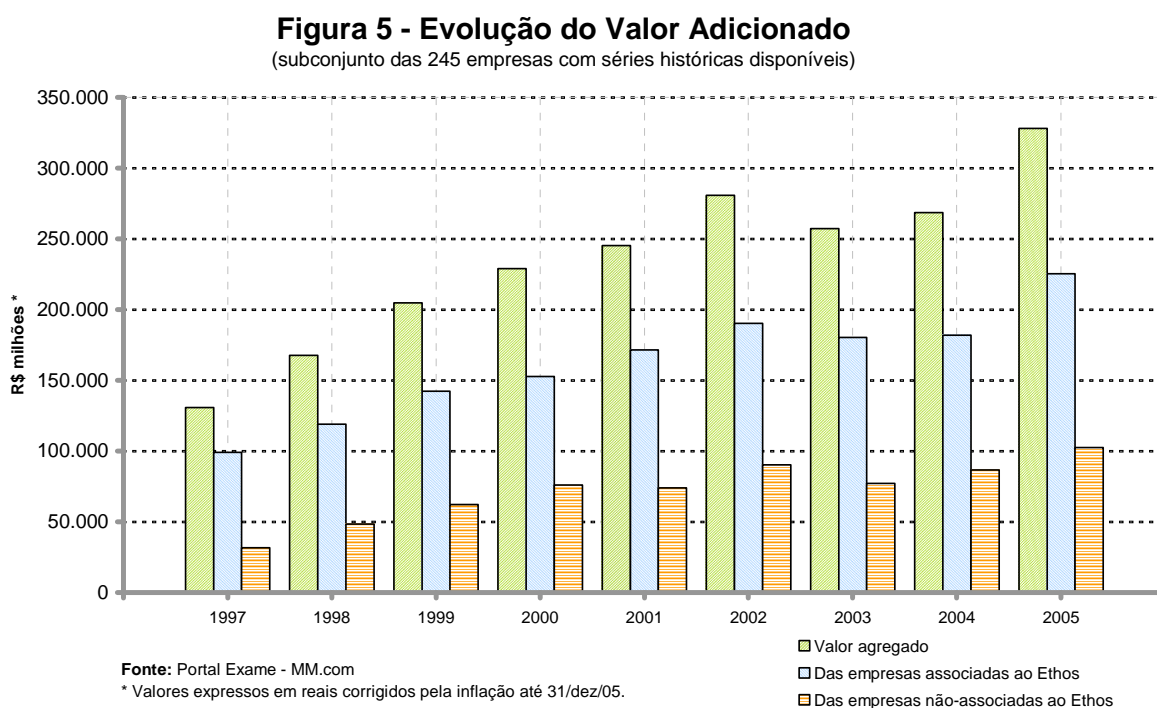
(245 maiores empresas brasileiras com séries históricas disponíveis)



A amostra analisada confirmou que as grandes empresas que atuam estão melhorando as suas contribuições para toda a sociedade, em termos de geração de riqueza e pagamento de impostos.

4.2. Evolução da riqueza criada pelas empresas associadas e não associadas ao *Instituto Ethos*

Na figura 5, observa-se a evolução do *Valor Adicionado* (VA) pelas 245 empresas que constituem a amostra analisada, agora agrupada em “socialmente responsáveis” (associadas ao *Instituto Ethos*) e no subconjunto das que não aderiram formalmente aos programas de RSC. Observa-se que a tendência nos dois grupos é de crescimento do VA, embora os valores sejam mais elevados no grupo de empresas associadas ao *Ethos*.



4.3. Geração de empregos e produtividade

Quanto à geração de empregos diretos (pessoal próprio), observa-se que há a tendência de crescimento do número de empregados em ambos os grupos, sendo os números também maiores nas empresas “socialmente responsáveis” (Figura 6). Com relação à produtividade do trabalho, medida pela média do valor adicionado por empregado, também se observa uma

evolução crescente no período analisado, nos dois grupos, sendo maior a produtividade nas empresas associadas ao *Ethos* (Figura 7).

Figura 6 - Evolução do Número de Empregados

(subconjunto das 245 empresas)

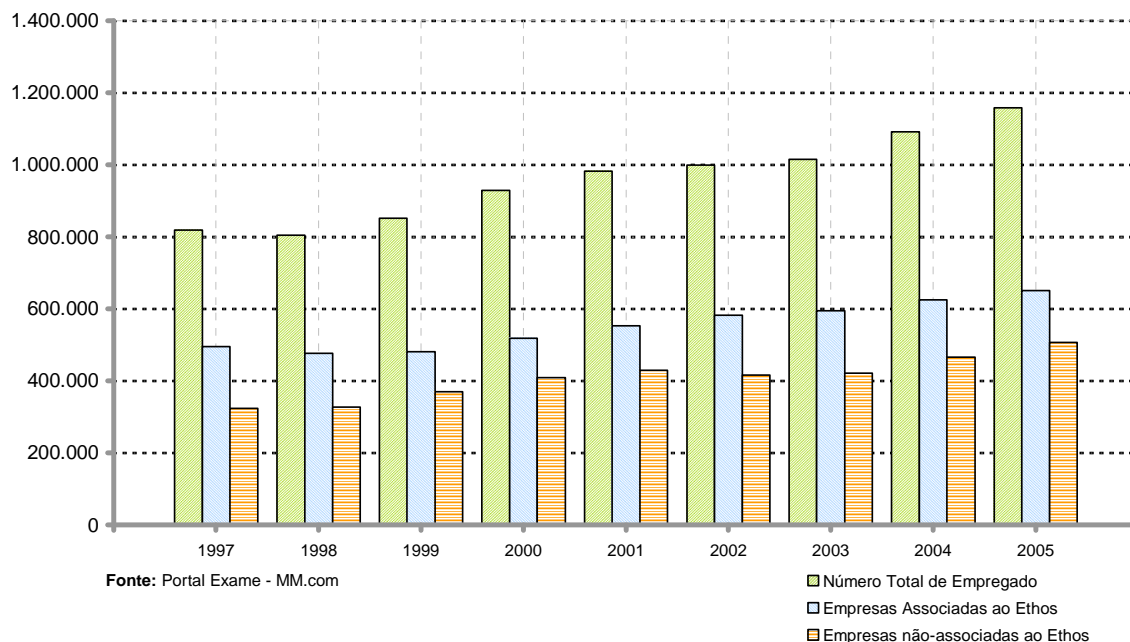
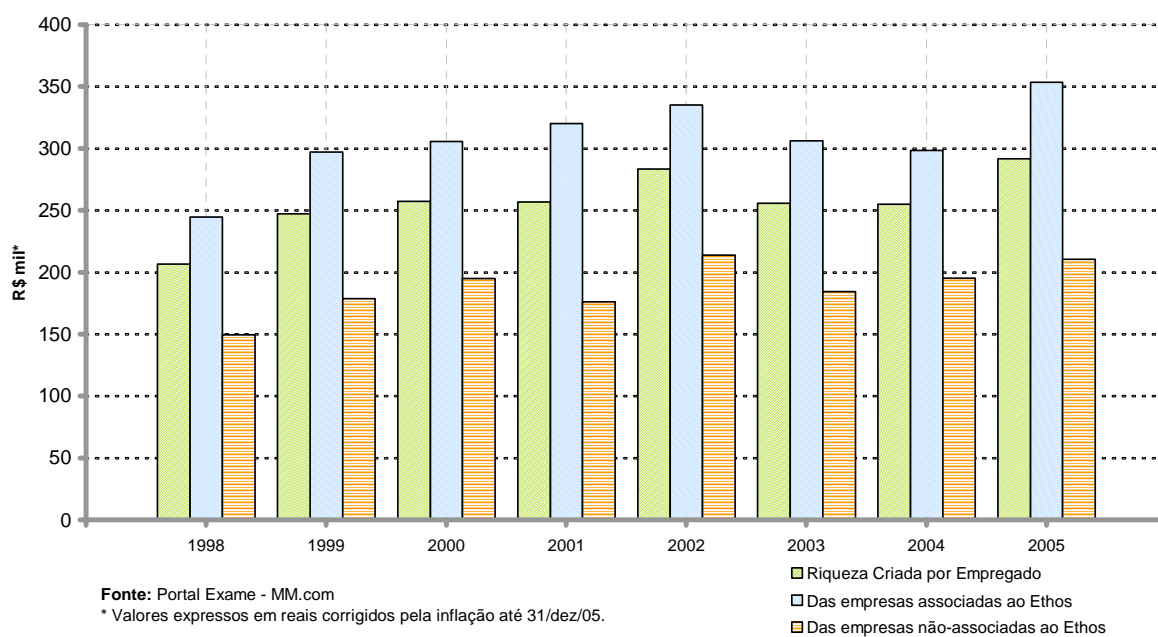


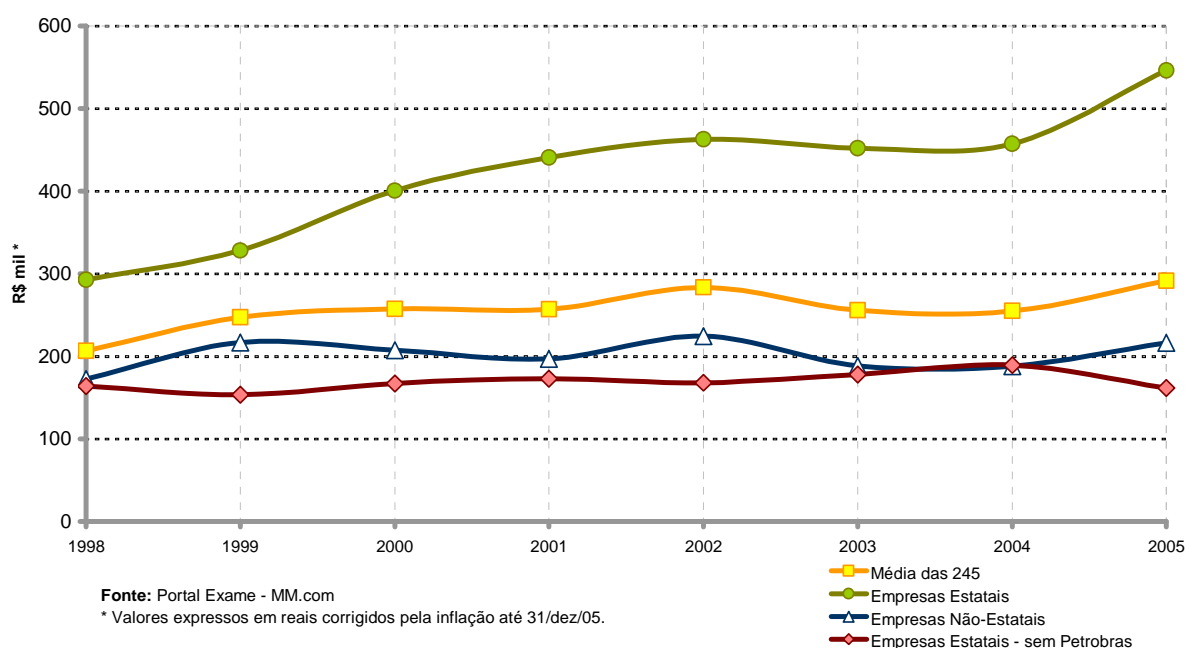
Figura 7 - Evolução do Valor Adicionado por Empregado

(subconjunto das 245 empresas com séries históricas disponíveis)



Ainda com relação à produtividade do trabalho, também foi feita uma comparação entre as empresas estatais e não-estatais dentro da amostra selecionada de 245 empresas (Figura 8). Destaca-se o forte crescimento da produtividade no subconjunto das estatais; entretanto, excluindo-se a Petrobras – beneficiada pelo forte aumento do preço de petróleo nos últimos anos – a tendência que prevalece é de estagnação, similar ao do subconjunto das empresas privadas, verificando-se agora valores ligeiramente mais baixos. A Petrobras, pelo seu porte¹², sendo associada ao *Instituto Ethos*, também pode ter enviesado a comparação anterior.

Figura 8 - Valor Adicionado por empregado: estatais e não-estatais
(subconjunto das 245 empresas com séries históricas disponíveis)

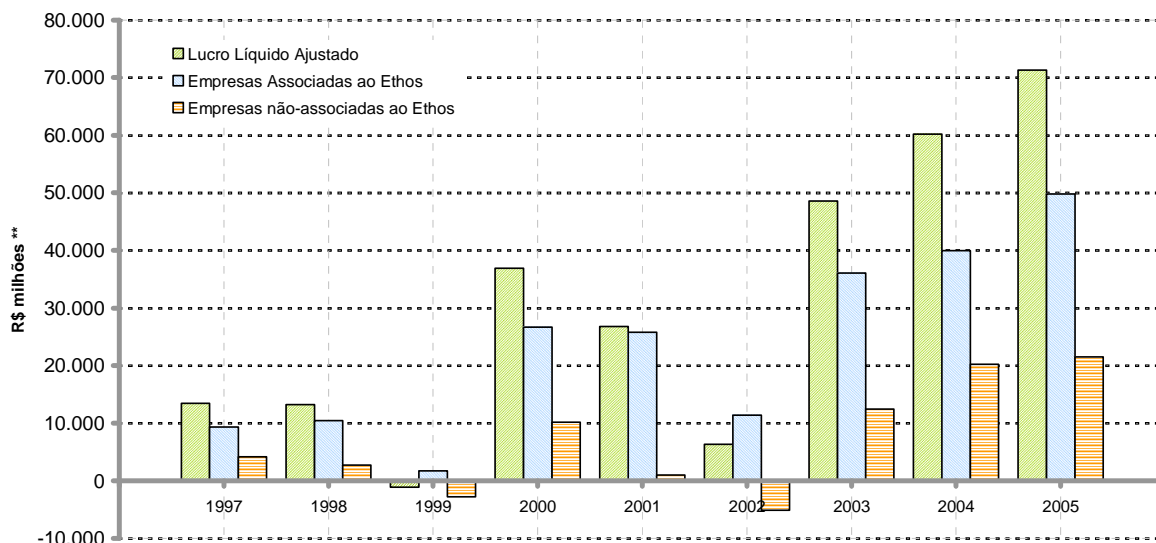


4.4. Distribuição do Valor Adicionado

Nas figuras 9 e 10, verifica-se que os lucros e o pagamento de impostos são crescentes entre 1997 e 2005. Os lucros foram afetados pelas crises de 1999 e de 2001/2002, mas a tendência é crescente no período analisado. As empresas associadas ao *Instituto Ethos* aparecem com maiores lucros do que as não-associadas. Quanto ao pagamento de impostos, há uma tendência de crescimento em ambos os grupos, embora os montantes pagos pelas empresas associadas sejam bem maiores.

¹² O valor adicionado bruto da Petrobras, em 2005, foi aproximadamente igual a 6% do PIB brasileiro.

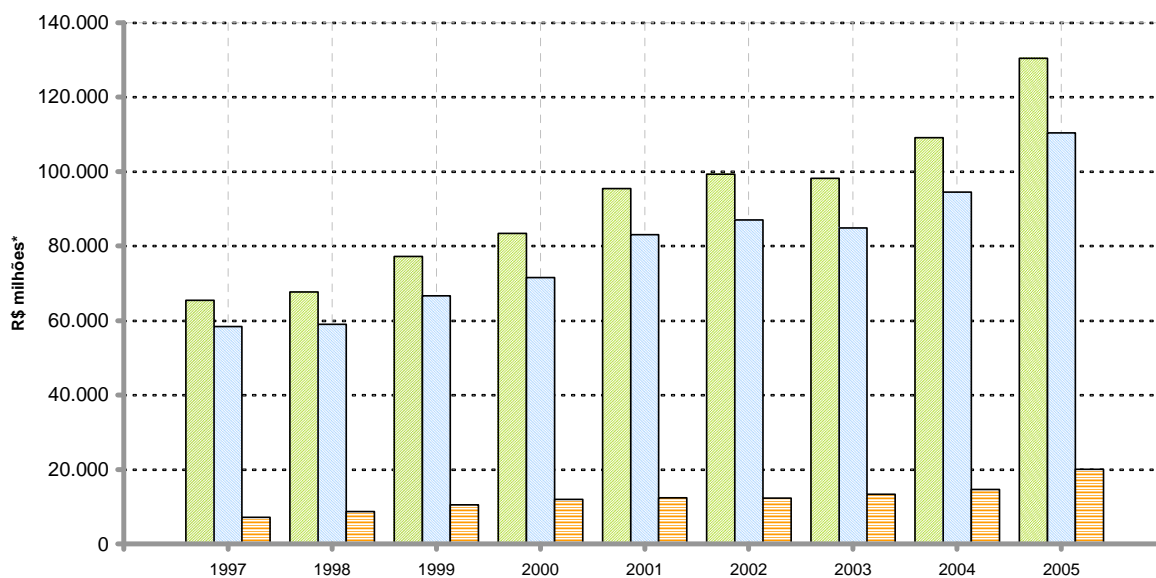
Figura 9 - Evolução dos Lucros *
(subconjunto das 245 empresas)



Fonte: Portal Exame - MM.com

* Correspondem aos lucros líquidos apurados levando em consideração os efeitos da inflação nas demonstrações contábeis.

Figura 10 - Evolução de Impostos Pagos*
(subconjunto das 245 empresas)



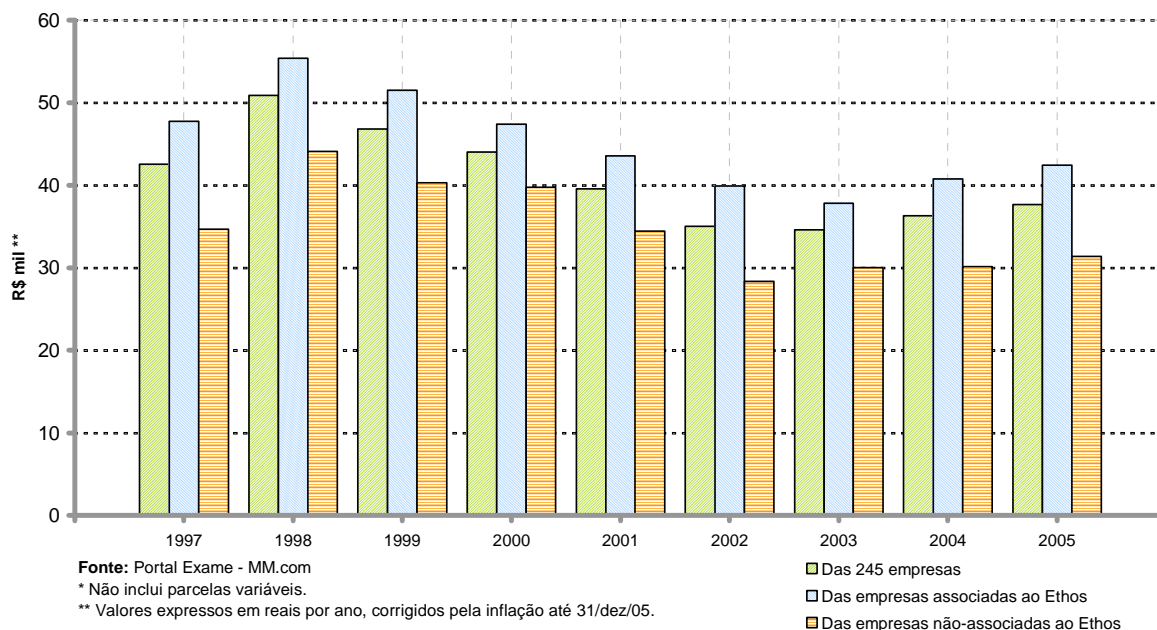
Fonte: Portal Exame - MM.com

* Inclui apenas os impostos incidentes diretamente sobre as vendas.

** Valores expressos em reais corrigidos pela inflação até 31/dez/05.

No que concerne ao pagamento de salários, verifica-se que não houve crescimento e sim redução, nos dois grupos, entre 1998 e 2002, havendo uma tímida recuperação a partir de 2004 (Figura 11).

Figura 11- Evolução dos salários médios anuais por empregado*
(subconjunto das 245 empresas)



Em resumo, verificou-se até aqui que o grupo das empresas associadas ao *Instituto Ethos* tem gerado mais riqueza, é mais produtivo, vem obtendo maiores lucros, pagando mais impostos e melhores salários do que o grupo das não-associadas. No entanto, como o maior percentual das empresas associadas ao *Ethos* corresponde justamente às de grande porte (ETHOS, 2007), resta saber se esses melhores resultados ocorrem em função do comprometimento com a RSC ou se eles estão associados ao maior porte das empresas. Serão testadas algumas hipóteses a esse respeito.

4.5. Testes de hipóteses

Neste trabalho, escolheu-se o teste *qui-quadrado para duas amostras independentes*, para testar o grau de associação entre dois conjuntos de dados, e sua extensão para k grupos independentes, o teste *qui-quadrado para k amostras independentes*. A amostra inicial de 245 empresas, ordenadas segundo o *ranking MM 2005*, foi subdividida em duas amostras independentes, sendo a primeira constituída pelas empresas associadas ao *Ethos* e a outra constituída pelas empresas não associadas.

O teste *qui-quadrado* é utilizado para determinar a significância das diferenças entre k grupos independentes, de modo que a hipótese a ser testada é a de que os grupos se diferem em relação à determinada característica. Portanto, o teste avalia a frequência relativa com que os

componentes dos grupos recaem nas diversas categorias que o constituem. O método de teste considera as proporções categóricas de um grupo em relação ao outro e, se tais proporções diferem sob um determinado valor associado à estatística do teste (*p-valor*), considera-se a interação entre eles. Do contrário, tal interação inexistente (SIEGEL e CASTELLAN JR., 2006). O nível de significância adotado neste trabalho foi de 5% – geralmente utilizado em pesquisas sociais – de modo que o *p-valor* resultante do teste deve permanecer abaixo deste limite para considerar-se que há interação entre as variáveis.

Foram formuladas as seguintes hipóteses para submissão aos testes não-paramétricos, utilizando o software SPSS versão 13.0:

H1: Existe associação estatística entre a posição das companhias no *ranking MM* e a associatividade ao *Instituto Ethos*;

H2: Existe associação entre a capacidade de geração de riqueza (produtividade do trabalho, medida pelo VA por empregado) e a eventual associação das empresas ao *Instituto Ethos*;

H3: Existe associação estatística entre a posição das companhias no *ranking MM* e a produtividade do trabalho;

H4: Existe associação entre os salários médios pagos aos empregados e o fato das empresas estarem ou não associadas ao *Instituto Ethos*;

H5: Existe associação entre os salários médios pagos aos empregados e a posição das companhias no *ranking MM*.

A partir das tabelas de contingência – construídas para as comparações associativas entre a variável categórica, a exemplo da associação ao *Instituto Ethos*, com as variáveis numéricas intervalares (salários pagos, valor adicionado por empregado e ordenamento no ranking) – os dados foram preparados para submissão aos testes, com cada uma das variáveis distribuídas por quintis (dimensão 5X2, para os testes de H1,H2,H4; e dimensão 5X5, para testar H3 e H5).

4.5.1. Teste da hipótese H1

Para testar a associação entre o tamanho da empresa, dada pela sua posição no *ranking MM 2005* (PORTAL EXAME, 2006) e seu compromisso com a RSC, aqui caracterizado pela associação ao *Instituto Ethos*, enuncia-se a seguinte hipótese nula:

H₀₁: Não existe associação significativa entre o posicionamento das companhias no *ranking MM* e a associatividade ao *Instituto Ethos*.

A hipótese H1 será validada mediante rejeição desta hipótese nula. Os resultados do *teste qui-quadrado* encontram-se sumariados no Quadro 7. Observa-se que a frequência de associações ao *Instituto Ethos* é maior no primeiro quintil da amostra ordenada pelo *ranking MM*. Obteve-se um *p-valor* (probabilidade de rejeitar a hipótese nula quando ela é verdadeira) de 0,05, igual à significância atribuída antecipadamente ao teste. Assim, rejeita-se H₀₁ em favor de H1, confirmando-se que existe associação estatística entre as variáveis analisadas e, por conseguinte, pode-se inferir que o compromisso com a RSC é mais freqüente nas empresas maiores.

Quadro 8 – Teste da Hipótese H1

Tabulação Cruzada Ranking MM (por Quintis) X Ethos

Count		Ethos		Total
		Não	Sim	
Ranking MM	<= 79	18	31	49
(Quintis)	80 - 158	30	19	49
	159 - 254	26	23	49
	255 - 389	32	17	49
	390+	27	22	49
Total		133	112	245

Teste de Qui-Quadrado

	Valor	gl	Sig. Assintótica (bi-caudal)
Qui-Quadrado de Pearson	9.474	4	.050
Casos válidos	245		

4.5.2. Teste da hipótese H2

Para testar a associação entre a capacidade de geração de riqueza, medida pela produtividade do trabalho (VA por empregado), e a eventual associação das empresas ao *Instituto Ethos*, enunciou-se a seguinte hipótese nula:

H₀₂: Não existe associação significativa entre a produtividade do trabalho e o fato de as empresas estarem ou não associadas ao *Instituto Ethos*.

Os resultados do *teste qui-quadrado* estão resumidos no Quadro 8.

Quadro 9 – Teste da Hipótese H2

Tabulação cruzada produtividade X associação Ethos

Count		Ethos		Total
		Não	Sim	
RiqMedEmp	<= 78.55	29	12	41
(Quintis)	78.56 - 201.37	20	21	41
	201.38 - 418.31	23	17	40
	418.32 - 851.17	21	21	42
	851.18+	18	22	40
Total		111	93	204

Teste de Qui-Quadrado

	Valor	gl	Sig. Assintótica (bi-caudal)
Qui-Quadrado de Pearson	6.838	4	.145
Casos válidos	204		

O *p-valor* de Pearson encontrado de 0,145 é superior à significância atribuída antecipadamente ao teste e assim H₀₂ não será descartada em favor de H2, concluindo-se que não existe associação estatística entre estas duas variáveis analisadas. Efetivamente não se pode afirmar que a capacidade de geração de riqueza por trabalhador esteja relacionada aos compromissos de RSC.

4.5.3. Teste da hipótese H3

Para testar a interação entre o posicionamento no *ranking* e a produtividade do trabalho, enunciou-se a seguinte hipótese nula:

H₀₃: Não existe associação estatística entre a posição das companhias no *ranking MM* e a produtividade do trabalho.

Tal como nos testes das hipóteses anteriores, emprega-se aqui o *teste qui-quadrado*, mediante construção de tabela de contingência. Contudo, como a variável que expressa a produtividade no trabalho (*RiqEmpMed*) é também de natureza intervalar, ela exige uma nova categorização e, por coerência metodológica, optou-se por classificá-la em quintis, elevando o número de amostras para cinco. O Quadro 9 apresenta um resumo dos resultados do *teste qui-quadrado*:

Quadro 10 – Teste da Hipótese H3

Tabulação cruzada Ranking X Produtividade

Count		RiqEmpMed (Quintis)					Total
		<= 78.55	78.56 - 201.37	201.38 - 418.31	418.32 - 851.17	851.18+	
Ranking	<= 82	4	4	3	16	14	41
MM.com (Quintis)	83 - 161	3	6	9	10	10	38
	162 - 276	9	10	9	8	6	42
	277 - 387	13	10	7	4	6	40
	388+	12	11	12	4	4	43
Total		41	41	40	42	40	204

Teste de Qui-Quadrado

	Valor	gl	Sig. Assintótica (Bicaudal)
Qui-Quadrado de Pearson	39.417	16	.001
Casos válidos	204		

Com o *p-valor* encontrado de 0,001, bastante inferior à significância atribuída antecipadamente ao teste, rejeita-se H₀₃ em favor de H3 e conclui-se é que existe interação entre as variáveis analisadas. Portanto, existe associação estatística entre a posição das empresas no *ranking MM* e a produtividade do trabalho, com as maiores empresas sendo também mais produtivas.

4.5.4. Teste da hipótese H4

Para testar a correlação entre os salários médios pagos por empregado e a eventual associação das empresas ao *Instituto Ethos*, enunciou-se a hipótese nula:

H₀4: Não existe associação significativa entre a média de salários pagos por empregado e o fato das empresas estarem ou não associadas ao *Instituto Ethos*.

O Quadro 10 apresenta um resumo dos resultados do *teste qui-quadrado* para H4.

Quadro 11 – Teste da Hipótese H4

Tabulação Cruzada Salário Médio X Ethos

Count		Ethos		Total
		Não	Sim	
Salário	<= 6.36	29	12	41
Médio (por quintis)	6.37 - 10.34	22	19	41
	10.35 - 15.25	22	19	41
	15.26 - 23.33	21	20	41
	23.34+	15	25	40
Total		109	95	204

Teste de Qui-Quadrado

	Valor	gl	Sig. Assintótica (bi-caudal)
Qui-Quadrado de Pearson	9.094	4	.059
Casos válidos	204		

O *p-valor* encontrado foi de 0.059, portanto muito próximo ao da significância atribuída antecipadamente ao teste, sendo razoável descartar H₀4 em favor de H4. O grupo das empresas associadas ao *Ethos* tem pago, efetivamente, salários maiores aos seus empregados que o grupo das não associadas, conforme havia sido mostrado no gráfico da figura 11.

4.5.5. Teste da hipótese H5

Para verificar interação entre posicionamento no *ranking* e os salários médios pagos por empregado, enuncia-se a presente hipótese nula:

H₀₅: Não existe associação estatística entre a posição das companhias no *ranking MM* e os salários médios pagos por empregado.

Assim como no teste de H₃, empregou-se o *teste qui-quadrado* inspecionando-se as contingências entre as variáveis. Para tanto, a variável intervalar *Salário Médio* sofreu uma categorização em quintis, objetivando contrapô-la à variável *Ranking*. O Quadro 11 resume os testes realizados.

Quadro 12 – Teste da Hipótese H₅

Tabulação cruzada Ranking X Salário Médio Pago por Empregado

Count		SalMed (Quintis)					Total
		<= 6.36	6.37 - 10.34	10.35 - 15.25	15.26 - 23.33	23.34+	
Ranking	<= 82	3	6	12	10	12	43
MM.com	83 - 161	4	6	11	10	6	37
(Quintis)	162 - 276	10	11	5	9	9	44
	277 - 387	12	9	5	10	4	40
	388+	12	9	8	2	9	40
Total		41	41	41	41	40	204

Teste de Qui-Quadrado

	Valor	gl	Sig. Assintótica (Bicaudal)
Qui-Quadrado de Pearson	26.911	16	.042
Casos válidos	204		

Como se pode observar, o *p-valor* encontrado foi de 0,042, inferior à significância atribuída antecipadamente ao teste. Assim, rejeita-se H₀₅ em favor de H₅, concluindo que existe interação entre as variáveis analisadas e que as maiores empresas tendem a pagar maiores salários.

4.6. Evolução dos indicadores por tamanho das empresas

Os testes de hipóteses foram efetuados considerando o *ranking MM* de 2005. A seguir será analisada a evolução temporal dos indicadores estratificados em classes de tamanho das empresas, segundo os quintis de faturamento bruto – que é o critério de classificação do *ranking MM* – dentro da amostra selecionada. Na figura 12, verifica-se a disparidade entre os valores adicionados pelas 49 empresas que formam o quintil superior da amostra em relação

aos demais; também se observa a maior taxa de crescimento do VA no primeiro quintil, enquanto que nos dois últimos praticamente não houve crescimento.

No tocante à geração de empregos observa-se, na figura 13, que as maiores empresas também são as maiores empregadoras e que houve um crescimento do número de empregados em todos os quintis da amostra, com exceção do quintil inferior. Quanto à produtividade do trabalho, expressa em valor adicionado por empregado, também é observada a tendência de maior produtividade nas empresas maiores (figura 14) e que, no período 1998-2005, somente os 1º e 2º quintis da amostra apresentaram tendência de crescimento.

Figura 12 - Evolução do valor adicionado por classes de percentual
(subconjunto das 245 empresas com séries históricas disponíveis)

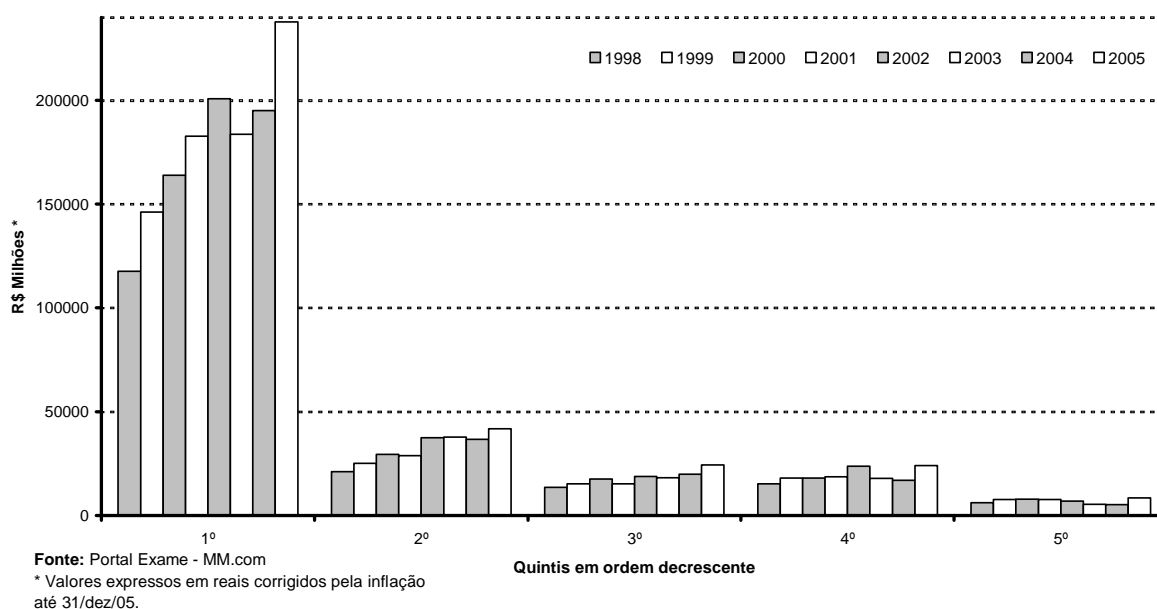


Figura 13 - Evolução do número de empregados por classes de percentual
(245 maiores empresas brasileiras com dados disponíveis)

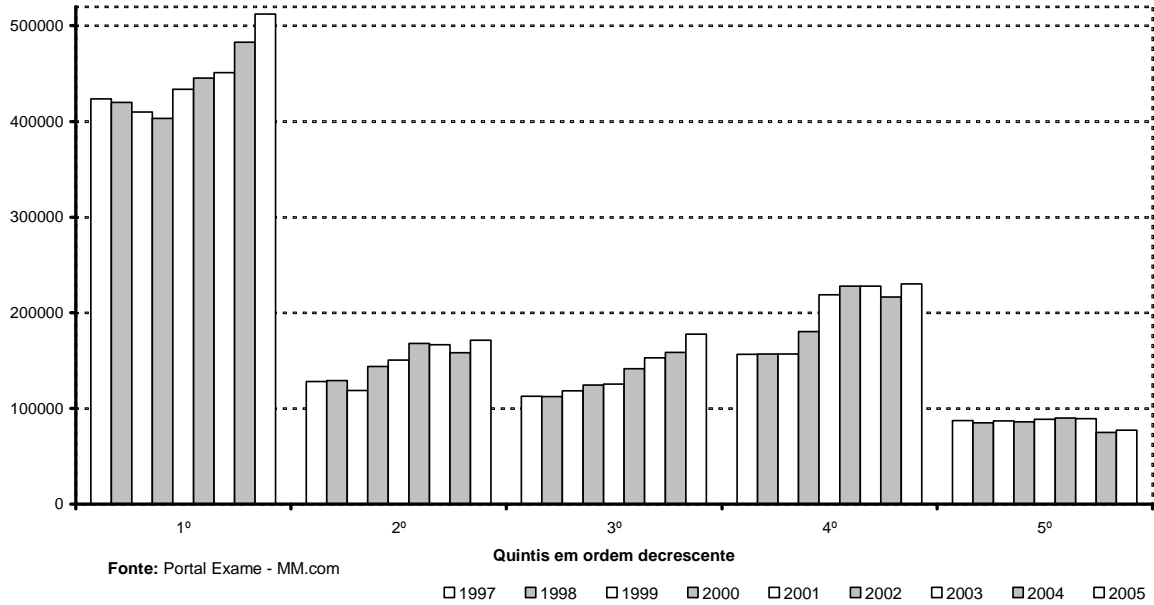
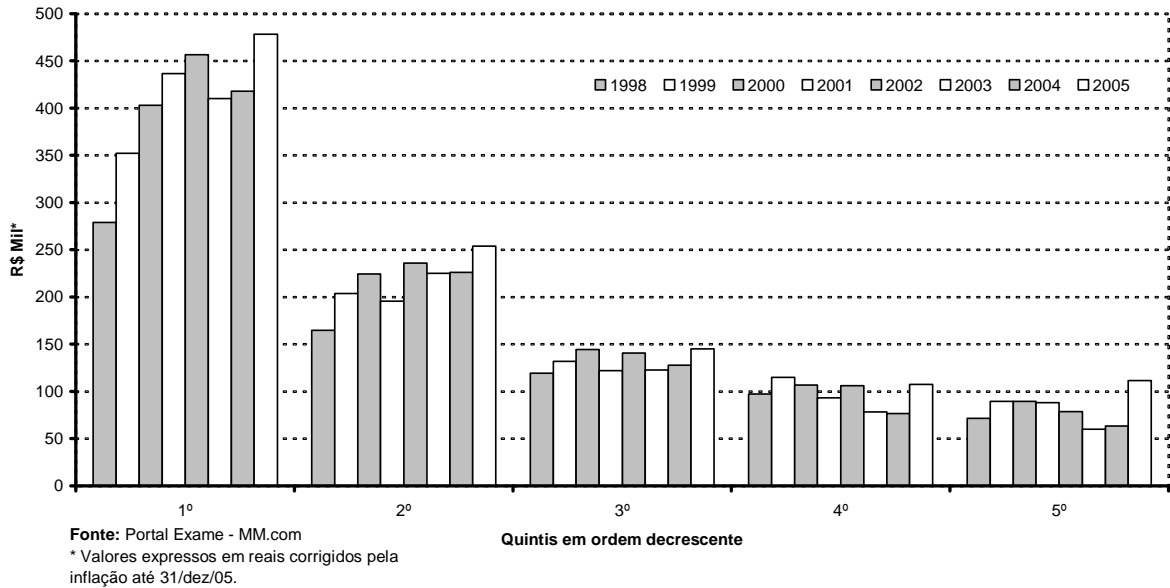


Figura 14 - Evolução do valor adicionado por empregado por classes de percentual
(245 maiores empresas com séries históricas disponíveis)

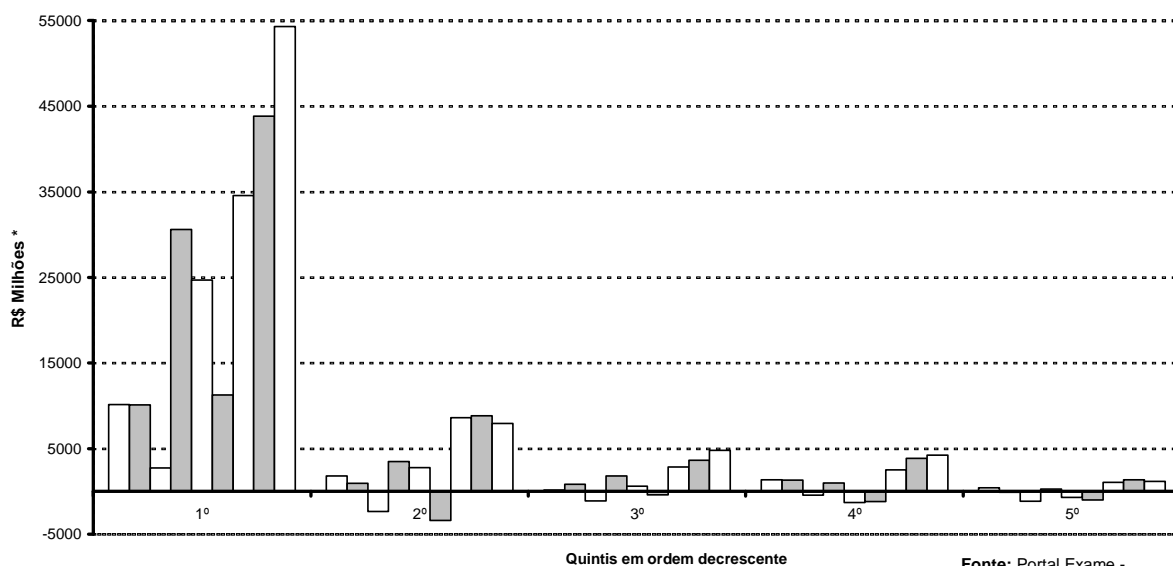


Com relação à distribuição do Valor Adicionado (figuras 15, 16 e 17), pode-se verificar o seguinte:

- Além de, obviamente, as maiores empresas apresentarem lucros maiores e pagarem mais impostos, apenas o quintil superior da amostra apresentou nítida tendência de crescimento dos lucros, entre 1997 e 2005;
- Considerando que a amostra é constituída por 245 empresas incluídas entre as maiores do país, o contraste é muito grande entre os lucros do quintil superior e os demais; em todos os quintis observou-se o aumento dos impostos pagos;
- No que concerne aos salários, observa-se que as maiores empresas também pagam maiores salários, mas não proporcionais ao tamanho delas. Aqui não se verifica o grande contraste observado nos demais indicadores e, em todos os quintis da amostra, observa-se a diminuição dos valores reais dos salários médios anuais.

Figura 15 - Evolução do lucro por classes de percentual**

(245 maiores empresas brasileiras com dados disponíveis)



* Valores expressos em reais corrigidos pela inflação até 31/dez/05.

** Correspondem aos lucros líquidos apurados levando em consideração os efeitos da inflação nas demonstrações contábeis.

Quintis em ordem decrescente

Fonte: Portal Exame -

□ 1997 □ 1998 □ 1999 □ 2000 □ 2001 □ 2002 □ 2003 □ 2004 □ 2005

Figura 16 - Evolução dos impostos pagos por classes de percentual
(245 maiores empresas brasileiras com dados disponíveis)

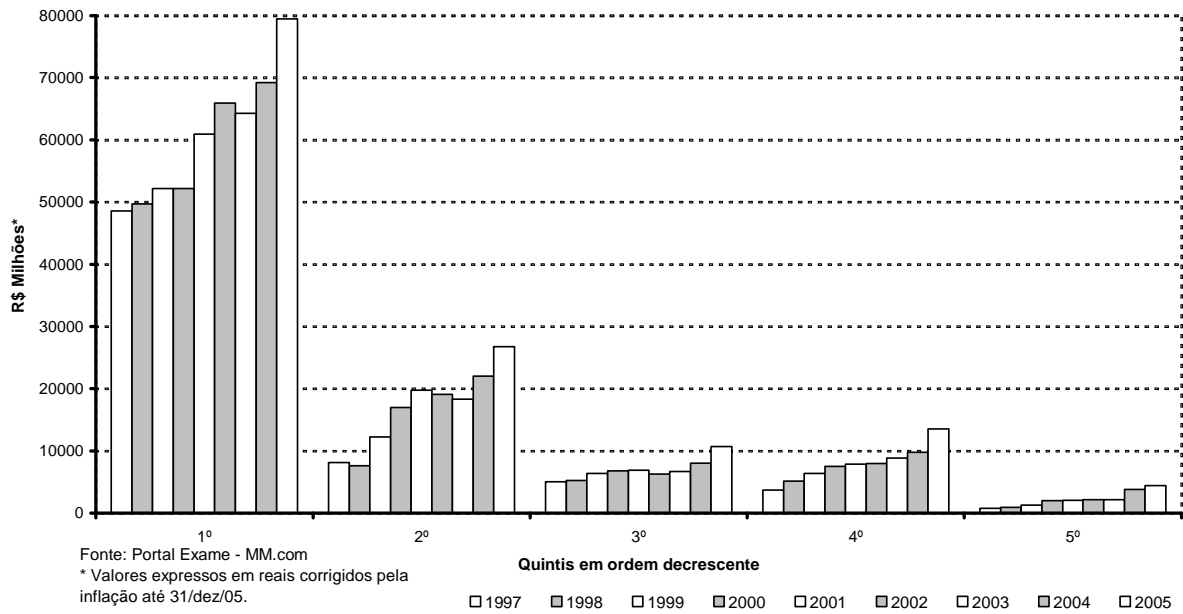
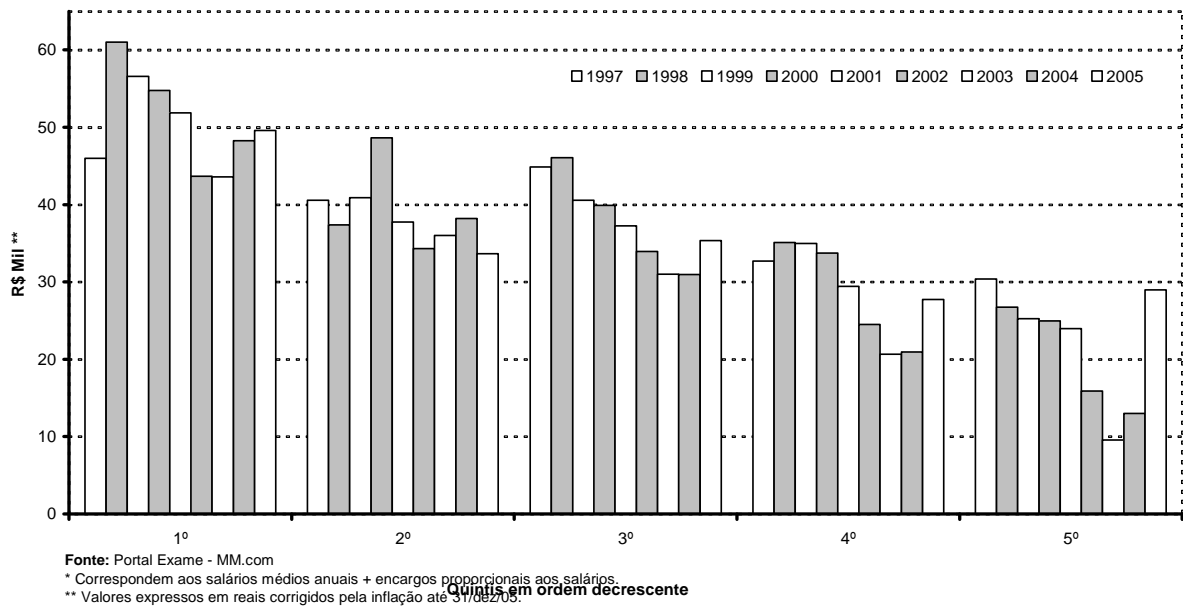


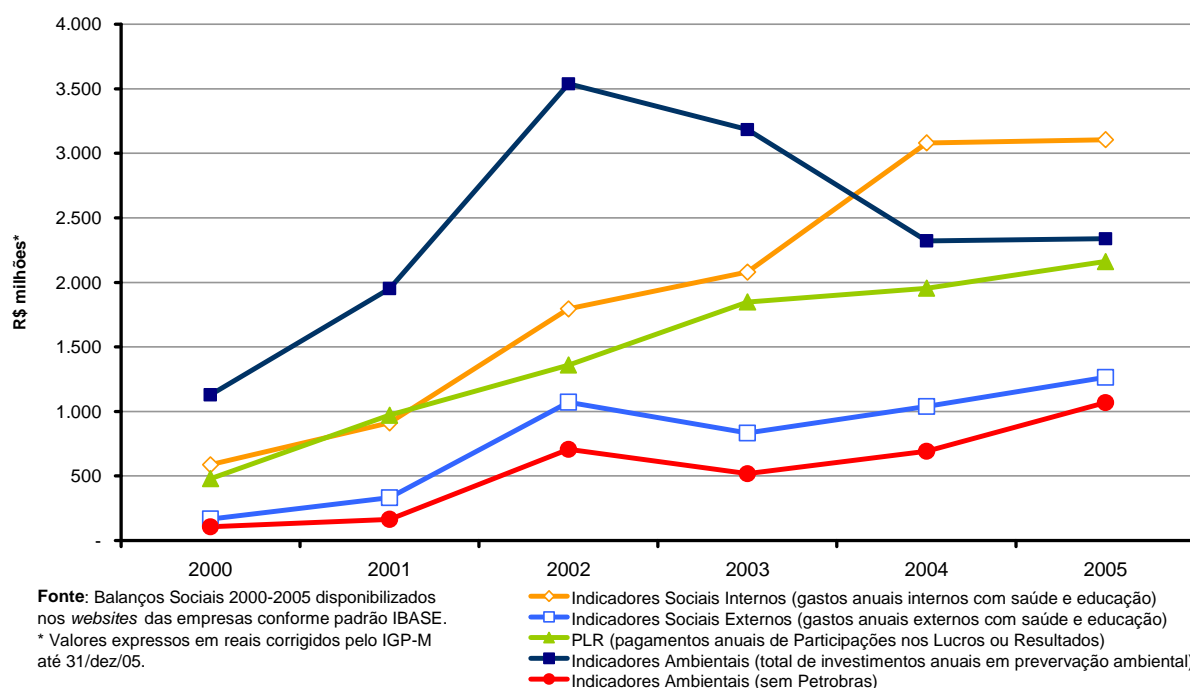
Figura 17 - Evolução dos salários* médios anuais por empregado por classe de percentual
(245 maiores empresas brasileiras com dados disponíveis)



4.7. Evolução das contribuições para a saúde e educação

Com o objetivo de avaliar as contribuições das empresas para a saúde e educação, conforme o modelo de análise proposto, foram pesquisados os *Balancos Sociais* (BS) daquelas que os disponibilizam em seus *websites*. Embora nem sempre seja possível correlacionar dados financeiros ou quantitativos com fatos sociais, a predominância desses dados, nos *Balancos* do modelo IBASE (2006), possibilita a análise comparativa ao longo do tempo. Das listas de balanços sociais publicados no período 2000-2005, chegou-se a uma lista de apenas 32 empresas com séries temporais suficientes para se verificar as tendências dos indicadores. Apesar das limitações comentadas, o gráfico da figura 18 oferece uma primeira aproximação sobre como têm evoluído os gastos sociais das empresas brasileiras, que incluem as contribuições para a saúde e educação.

Figura 18 - Evolução dos gastos sociais e ambientais
(amostra de 32 empresas com séries temporais disponíveis)



Verifica-se a tendência de crescimento dos *Indicadores Sociais* internos e externos; os internos incluem os gastos com saúde, segurança, medicina do trabalho, educação e desenvolvimento da força de trabalho; os externos referem-se às contribuições para a sociedade – despesas com educação, cultura, saneamento e esportes, entre outros. A participação nos lucros ou resultados (PLR) está incluída nos indicadores sociais internos e aparece destacada no gráfico, também com tendência de crescimento. No tocante aos indicadores ambientais, a tendência

também é crescente, mas o total consolidado das 32 empresas está fortemente influenciado pelos altos investimentos da Petrobras, em 2002 e 2003, no seu *Programa de Excelência em Gestão Ambiental e Segurança Operacional*, implementado em reação aos graves acidentes ocorridos entre 1997 e 2001.

Vários outros indicadores importantes, previstos no modelo de *Balanço Social* do IBASE, não foram informados nos *Balancos* disponíveis, a exemplo dos acidentes de trabalho: apenas 14 empresas divulgaram dados suficientes para avaliar a evolução. Quanto aos indicadores do corpo funcional, há poucos dados sobre o número de empregados terceirizados; apenas 22 empresas disponibilizaram dados para formar uma série temporal. Em apenas seis empresas desse grupo houve aumento da terceirização (relação entre o número de empregados próprios e contratados), entre elas quatro estatais (Petrobras, Correios, Furnas e Caixa Econômica Federal), durante o período 2000-2005.

6. CONCLUSÕES

Neste trabalho, alguns pontos do referencial teórico utilizado são fundamentais para a discussão do papel social das empresas, que ainda é objeto de muita polêmica, particularmente em relação aos grandes temas mundiais, tais como pobreza, mudanças climáticas, globalização e desenvolvimento humano. Qual é exatamente o papel das empresas? Em parte, a resposta depende da clarificação dos papéis dos governos, das ONGs e das inter-relações entre o Estado, organizações da sociedade civil e o mercado. Mas é difícil justificar uma discordância da posição do *Conselho Mundial de Empresas para o Desenvolvimento Sustentável* (WBCSD, 2006), quando este reafirma que a principal contribuição social das empresas provém das suas atividades fins e não de programas filantrópicos.

Os teóricos organizacionais procuraram demonstrar os benefícios econômicos da RSC, mas ficaram devendo teorias descritivas e normativas sobre o impacto das empresas na sociedade, conforme destacaram Margolis e Walsh (2003). Faltam teorias que esclareçam ou orientem as empresas sobre como elas podem otimizar suas contribuições para a sociedade. Na prática, grande parte das empresas exerce sua *Responsabilidade Social*, ou *Cidadania Corporativa* mediante parcerias com ONGs, cujo número cresce acentuadamente. Além disso, também aumenta a quantidade de empresas que criam fundações e institutos próprios com a mesma finalidade de realizar investimentos sociais. Particularmente no Brasil, ainda é grande a confusão sobre a divisão de trabalho entre as empresas, o Estado e as organizações da sociedade civil. Além do mais, a precariedade das relações entre os três setores da nossa sociedade e a incapacidade do Estado em resolver os graves problemas sociais mobilizam o terceiro setor e a iniciativa privada para a tentativa de soluções.

Mas a proliferação de ONGs, inclusive as de cunho empresarial, não significa que todas atuem com fins exclusivamente humanitários; várias descobriram a onda de RSC como um ótimo caminho para obtenção de renúncia fiscal e realização de *marketing social*, além dos usos políticos e desvios de dinheiro público, que têm sido denunciados pela mídia. Entretanto, a despeito dessas ressalvas, não há como negar que o terceiro setor traz muitos benefícios à sociedade e que existe espaço para o trabalho de ONGs sérias, fundações e institutos oriundos de empresas, especialmente num país com tantas carências como o Brasil. A maioria das empresas brasileiras já realiza algum tipo de ação social mas, de um modo geral, parece faltar

o entendimento de que *responsabilidade social* não significa apenas doação ou assistencialismo. Exemplo disso é notória precariedade da educação brasileira: embora haja um consenso praticamente universal quanto à importância da boa educação para o desenvolvimento das sociedades, a prioridade à educação no país ainda não saiu do discurso; tanto o Estado, quanto as empresas e organizações da sociedade civil ainda preferem ações que pouco contribuem para evitar a reprodução das mazelas sociais. As empresas poderiam contribuir mais para a causa da educação, se utilizassem o poder que possuem na cobrança aos governantes pela melhoria da qualidade da educação pública e promovessem ações para estimular a melhoria da qualidade das escolas, especialmente nas comunidades vizinhas.

No tocante às percepções e expectativas da sociedade quanto à RSC, ficou claro que as grandes corporações priorizam o exercício da responsabilidade social interna, não apenas porque o *tratamento justo dos trabalhadores* seja a percepção mais mencionada como conceito definidor da RSC. Obviamente, os bons resultados empresariais dependem da satisfação, motivação e comprometimento dos funcionários com os objetivos da empresa. As evidências são de que, pelo menos nas grandes corporações – inclusive no Brasil – os trabalhadores estejam sendo mais bem tratados. Entretanto, um problema ainda mais relevante passou a afetar os trabalhadores: o desemprego transformou-se no maior problema econômico e social dos tempos atuais, embora algumas das suas causas venham sendo discutidas desde a Revolução Industrial. Uma das visões daquela época e repetida hoje pelos *neoluditas* é que o desemprego decorre diretamente do progresso técnico, que impede a geração de empregos para todos (ALBAN, 1999). Contrariamente a esta posição, estudo recente do IPEA (2006) mostra que as grandes empresas brasileiras – justamente as mais avançadas do ponto de vista tecnológico – geraram muito mais empregos do que a média do país. As novas tecnologias de fato contribuem para o crescimento das empresas e da economia e, no longo prazo, podem abrir novas oportunidades que compensem o possível efeito negativo inicial sobre o emprego.

Quanto à contribuição para o *desenvolvimento sustentável*, pode-se afirmar que muitas empresas buscam a *eco-eficiência* e o aumento da produtividade, indispensáveis ao crescimento econômico sustentável. A *proteção do meio ambiente*, um dos conceitos definidores de RSC, tem levado muitas companhias a desenvolverem produtos não agressivos ao ambiente, a economizarem energia, a investirem em projetos de reflorestamento e em pesquisas de energia limpa. Nos Estados Unidos, o maior emissor de gases causadores do efeito estufa, grandes corporações juntaram-se recentemente a entidades ambientais para pressionar o governo a estabelecer metas para reduzir a emissão de gases poluentes. No

Brasil, também se verificam iniciativas empresariais que visam à produção ambientalmente sustentável, a exemplo daquelas destacadas pelo *Guia EXAME Boa Cidadania Corporativa*.

No entanto, um modelo capaz de gerar riqueza material e bem-estar sem destruir a natureza não é tão simples, conforme ainda apregoam muitos militantes da causa ambiental. Dada a complexidade desse problema, um primeiro passo para a solução seria a aceitação da realidade que os recursos naturais são finitos e que a natureza também tem limites quanto à capacidade de absorver e de reciclar resíduos; o crescimento contínuo e exponencial da população não é compatível com essa realidade. Além do crescimento populacional, o impacto ambiental provocado pelo conjunto da sociedade também é função do crescimento do consumo *per capita* e do impacto ambiental causado por cada unidade de produto consumido (KIPERSTOK, 1999). Evidentemente, isso implica na necessidade de mudanças dos padrões de produção das empresas e de consumo dos cidadãos, que precisam ser educados, sensibilizados e mobilizados para o consumo consciente (AKATU, 2006). Muitas empresas, principalmente do setor industrial – as mais estigmatizadas como responsáveis pela grave situação ambiental do planeta – têm reagido proativamente, buscando a implantação de tecnologias de produção mais limpa, certificações ambientais, redução de resíduos e reciclagem. Para as empresas, o esforço de preservação ambiental pode representar ganhos decorrentes da diferenciação de produtos ecologicamente mais corretos, da redução do consumo de recursos naturais, da redução de lixo industrial ou, simplesmente, da boa gestão que, em última análise, representa o combate ao desperdício de recursos de toda ordem.

Sobre a questão da *ética empresarial*, sobressaem-se duas correntes de pensamento que justificam a RSC sobre bases éticas, ambas com fortes argumentos. A primeira, denominada por alguns autores de *doutrina do interesse do acionista* – baseada na teoria clássica da firma – defende que a responsabilidade primária da empresa é zelar pelo interesse do acionista e, assim procedendo, a empresa faz o que sabe fazer melhor, beneficiando toda a sociedade com a produção de riquezas, a geração de empregos e o pagamento de impostos. Não caberia às empresas o papel de resolver problemas sociais que seriam de responsabilidade do Estado ou do terceiro setor. A *doutrina da responsabilidade social* (assim também designada por alguns autores) surgiu em contraponto ao padrão da maximização de lucro, fundamentada nas seguintes premissas: as empresas existem com autorização da sociedade, utilizam recursos sociais, afetam a qualidade de vida das pessoas e por isso têm obrigação de agir segundo os interesses da sociedade. A *teoria dos stakeholders* representa a linha dominante desta segunda corrente de pensamento, defendendo que a empresa tem múltiplas partes interessadas que

devem ser atendidas, e não somente os acionistas. Embora a essência desta teoria seja inquestionável, do ponto de vista ético, a verdade é que os interesses são conflitantes: os clientes sempre desejam produtos e serviços de alta qualidade e preços baixos; os empregados querem altos salários, melhores benefícios e ótimas condições de trabalho; os fornecedores de capital querem altas taxas de retorno e baixos riscos; as comunidades demandam crescentes investimentos sociais e a criação de empregos estáveis; e o mesmo ocorre com as demais partes interessadas.

Como as decisões racionais exigem a escolha de uma única *função-objetivo*, Jensen (2001) propõe que se utilize a estrutura da *teoria dos stakeholders* e que, no longo prazo, se aceite a maximização do valor da firma como critério para os *tradeoffs* necessários; isso representaria, de certo modo, uma rendição à teoria clássica da firma. Não obstante, há situações de exceção nas quais as firmas podem, ao mesmo tempo, maximizar o lucro e o desempenho social: quando há possibilidade de interação estratégica, antecipando-se à legislação; ou oportunidades de diferenciação de produtos e de redução de custos, resultantes de projetos sociais e ambientais. Por outro lado, a prática da “economia clínica”, defendida por Sachs (2005), pode justificar a atuação social das empresas junto às comunidades locais: a proximidade pode facilitar o diagnóstico individualizado dos problemas das comunidades onde as empresas se inserem e, por conseguinte, permitir ações sociais mais focalizadas e eficazes.

Apesar dos avanços já obtidos quanto à governança corporativa no Brasil, nos últimos anos assistiu-se a uma avalanche de denúncias de fraudes com desvio de dinheiro público, envolvendo empresas que, supostamente, praticaram superfaturamento em licitações públicas. A estimativa do total de recursos governamentais desperdiçados é da ordem de 40%, segundo o IPEA (2007). Ainda assim, a escassez de recursos públicos continua sendo uma das principais justificativas para que as empresas realizem ações sociais, não obstante a evidência de que a má governança pública se constitua no principal problema nacional. Obviamente, não se pode esperar que a boa governança corporativa ou as práticas de RSC possam remediar a má gestão pública. Os problemas sociais não serão resolvidos apenas com boas intenções ou com voluntarismos. Enquanto não houver seriedade, racionalidade e eficiência na administração pública, sinergia e articulação entre os governos, instituições da sociedade civil e iniciativa privada, as ações de RSC dificilmente conseguirão atingir os seus nobres objetivos.

Praticamente há um consenso, entre economistas e empresários, de que a elevada carga tributária impede um maior crescimento econômico e, por conseguinte, a maior oferta de empregos, seguramente a melhor forma de diminuir a demanda por ações assistencialistas e políticas governamentais compensatórias. Para reduzir os impostos, é indispensável que se aumente a eficiência da gestão pública, certamente um desafio muito difícil no Brasil. Mas as empresas podem contribuir para isso se, efetivamente, praticarem a tolerância zero com subornos e implementarem rigorosos princípios e práticas anticorrupção (PACI, 2005). A GC e a RSC precisam ser integradas à governança pública, no sentido de melhorá-la. Além disso, é necessário que todos contribuam para uma mudança cultural capaz de transformar os eleitores passivos em ativistas nas cobranças por uma gestão pública mais transparente e eficaz.

O papel das empresas se insere nesse contexto mais amplo, conforme lembrado por Lawrence (1999): em qualquer tentativa de determinar as responsabilidades das empresas privadas e do terceiro setor, também é necessário que se determinem as responsabilidades das instituições governamentais. De um lado, a maioria dos Estados contemporâneos enfrenta dificuldades em satisfazer as crescentes e legítimas demandas sociais, principalmente em razão de suas possibilidades orçamentárias. Por outro lado, a população – que paga os tributos – não mais aceita a elevação de impostos para a provisão de serviços públicos. Conforme as tendências que se delineiam, o Estado contemporâneo deixa de ser o provedor de tudo e a todos e transfere um papel de destaque para a sociedade civil. Vale lembrar que, no Brasil, a Constituição de 1988 pressupõe o Estado como agente normativo e regulador da atividade econômica e estabelece que o Poder Público é responsável pela prestação de serviços públicos, seja diretamente ou sob regime de concessão ou permissão (Arts. 174 e 175). A assistência social cabe ao Estado, nas esferas federal, estadual e municipal, bem como às entidades beneficentes e de assistência social (Art. 204). Na estrutura que foi proposta pelo MARE (1995), os serviços sociais (*serviços não-exclusivos*) são de responsabilidade do Estado, simultaneamente com organizações sociais e outras entidades do terceiro setor. A *produção de bens e serviços para o mercado* corresponde à área de atuação das empresas.

No referencial teórico analisado para este trabalho, focalizou-se o exercício de atividades sociais por parte das empresas, que é objeto de críticas severas, destacando-se as seguintes:

a) Do ponto de vista econômico:

- O envolvimento das empresas em ações sociais não garante a melhoria da sociedade como um todo, podendo até mesmo criar novos problemas se a eficiência econômica for reduzida pelo uso inadequado ou ineficiente de recursos;
- Sem a clareza de missão proporcionada pela escolha de uma única *função-objetivo*, a adoção da teoria dos *stakeholders* poderá gerar confusões gerenciais, conflitos, ineficiência ou até mesmo fracasso competitivo;
- A RSC se apóia numa concepção equivocada da economia de mercado, especialmente do papel do lucro. É falsa a disjunção entre lucro e o bem-estar geral, porque o lucro representa uma parte do valor adicionado pela empresa para a sociedade;
- Algumas iniciativas relacionadas à RSC são prejudiciais, a exemplo de projetos de reciclagem que as empresas adotam voluntariamente, ou são obrigadas a adotar, mas que têm custos financeiros e ambientais até maiores que os benefícios;
- A boa cidadania corporativa não é gratuita e seu custo é pago por toda a sociedade, via aumento de preços;

b) Do ponto de vista ético:

- Se o bem-estar social é maximizado quando todas as firmas buscam maximizar o seu valor, há um uso indevido de recursos quando a empresa se engaja em ações sociais;
- Com relação à *filantropia empresarial*, há ambigüidade do ponto de vista ético porque, ainda que as doações sejam destinadas a causas meritórias, o dinheiro doado pelas corporações não pertence aos gerentes que tomam as decisões e sim aos acionistas;
- Algumas empresas gastam mais com o *marketing* dos programas sociais do que com eles próprios, que muitas vezes utilizam recursos provenientes de renúncia fiscal;

c) Do ponto de vista político:

- Mesmo iniciativas nobres e louváveis, assumidas pelas empresas em benefício da sociedade, carecem de legitimidade quando avançam nas atribuições reservadas aos governos, que são os atores legítimos para tratar das questões sociais, quando livremente eleitos;

- Quando a RSC defende que as empresas devam ir além das exigências legais de segurança, proteção ambiental e regulação trabalhista, configura-se a tentativa de privatizar políticas públicas, que são atribuições do Estado;
- Embora a RSC apareça como solução para questões como exclusão social, ela é inócua diante da escala do problema e, além disso, pressupõe a desqualificação do poder público.

Na parte empírica deste trabalho, verificou-se que as grandes empresas que operam no Brasil vêm aumentando a produção de riqueza, a quantidade de empregos e o pagamento de impostos. Os números do *MM.com* (PORTAL EXAME, 2006) mostram que nos últimos anos as grandes empresas brasileiras deram uma contribuição importante para o desenvolvimento do país. No universo das maiores empresas do Brasil, a produtividade também tem sido crescente; a produtividade do capital (relação do valor das vendas sobre o ativo total) foi crescente entre 1996 e 2005. A produtividade do trabalho, medida pelo valor agregado na produção, também apresenta tendência crescente, no período de 1998 a 2005. Na comparação dos resultados do grupo de empresas comprometidas formalmente com a RSC (assim considerando as empresas associadas ao *Instituto Ethos*) com grupo de empresas sem compromisso formal com a RSC (empresas não associadas ao *Ethos*), chegou-se às seguintes conclusões: o grupo das empresas comprometidas com a RSC tem gerado mais riqueza, é mais produtivo, vem obtendo maiores lucros, pagam mais impostos e maiores salários. No entanto, como a maior proporção de empresas associadas ao *Ethos* corresponde às de grande porte, foram validadas as seguintes hipóteses a esse respeito:

- Existe associação estatística entre a posição das companhias no *ranking MM* e a associatividade ao *Instituto Ethos*; assim, os resultados obtidos estão fortemente associados ao porte das empresas, ordenadas pelo faturamento bruto;
- Não existe associação entre a produtividade do trabalho e a vinculação das empresas ao *Instituto Ethos*; ou seja, a produtividade do trabalho não está relacionada aos compromissos das empresas com a RSC;
- Existe associação estatística entre a posição das companhias no *ranking MM* e a produtividade do trabalho; ou seja, as maiores empresas tendem a ser mais produtivas;

- Existe associação entre os salários médios pagos aos empregados e o tamanho das empresas (posição no *ranking MM*), comprovando-se a tendência das maiores empresas pagarem melhores salários.

Na avaliação das contribuições das empresas para a saúde e educação, conforme o modelo proposto, obteve-se uma amostra de apenas 32 empresas com séries históricas disponíveis para se verificar a evolução dos indicadores. Ressalvando a limitação dessa amostra mais reduzida, a tendência é de crescimento dos *Indicadores Sociais* internos (gastos com saúde, segurança, medicina do trabalho, educação e desenvolvimento da força de trabalho) e externos (contribuições para educação, cultura, saneamento e esportes, entre outros). Também são crescentes os valores pagos aos empregados, a título de *participação nos lucros ou resultados* (PLR), incluída entre os indicadores sociais internos.

Voltando à questão inicial de pesquisa, se os programas de RSC nas grandes empresas brasileiras têm sido efetivos, pode-se afirmar que em termos de contribuição para o PIB – principal razão de ser das empresas – elas estão cumprindo bem os seus papéis, independentemente de terem ou não compromisso formal com a RSC. Quanto à distribuição da riqueza gerada, é crescente o valor dos impostos pagos e os lucros oscilaram conforme os efeitos das variáveis macroeconômicas. Relativamente ao total de salários pagos, não houve variação expressiva, mas a média dos salários por empregado é decrescente, acompanhando comportamento recente do mercado de trabalho brasileiro. As maiores empresas têm criado mais empregos e pagam efetivamente maiores salários, embora não proporcionais ao tamanho delas. Suas contribuições para a saúde e a educação também têm evoluído positivamente.

Quanto às questões secundárias, incluídas entre os objetivos desta pesquisa:

- *As empresas podem ou devem, ao mesmo tempo, desempenhar seu papel econômico e atender às crescentes demandas sociais?* Agora parece clara a falsa disjunção entre lucratividade e interesses sociais; o papel das empresas como prestadoras de serviços sociais ainda é objeto de críticas severas;
- *Devem as empresas sacrificar a eficiência produtiva, perdendo um pouco o foco dos negócios, para praticar ações sociais?* Nosso entendimento é que não. O desenvolvimento sustentável exige eficiência dos processos produtivos;

- *Para atender às demandas sociais, as empresas devem desempenhar atividades próprias de ONGs ou dos governos?* A melhor contribuição das empresas para a sociedade é fazer o que elas estão mais bem preparadas, evitando fazer “uso de lavadora de louças para lavar roupas”;
- *Não seria socialmente mais responsável que as empresas apoiassem financeiramente as entidades criadas para fins sociais, em vez de concorrerem com elas nos projetos sociais?* A ampliação das parcerias como instrumento de ação social é uma meta a ser buscada, bem como a colaboração mais efetiva entre as empresas, os governos e as organizações da sociedade civil, visando a potencializar os efeitos das ações sociais;
- *Até que ponto os investimentos sociais têm contribuído para os ganhos empresariais?* Os lucros estão mais fortemente associados ao porte e setor de atividade da empresa e são afetados diretamente pela conjuntura macroeconômica.

Como sugestão para futuros trabalhos, ratificamos a recomendação de Margolis e Walsh (2003) de desenvolver teorias normativas que possam orientar as empresas no sentido de otimizar as suas contribuições para a sociedade. Mais especificamente para o Brasil, nosso ponto de vista é que a necessidade mais premente é o desenvolvimento de estudos que visem à integração das práticas de RSC e GC à gestão pública, no sentido de melhorar a eficiência e reduzir os desperdícios de recursos.

Como comentários finais:

“Os indivíduos, trabalhando em uníssono, formam e modelam as sociedades. Os compromissos sociais são compromissos dos indivíduos. As grandes forças sociais [...] são a mera acumulação de ações individuais” (SACHS, 2005, p.414). No Brasil, a maioria das empresas tem destacado profissionais ou criado departamento, diretoria ou comitês exclusivamente para articular suas ações de responsabilidade social; mas se faz muito pouco para estimular a participação voluntária dos empregados em ações junto às comunidades. Por outro lado, os empregados das grandes empresas brasileiras parecem geralmente mais preocupados com os seus próprios interesses. Sob a influência dos maiores sindicatos, ao que tudo indica, os longos anos de luta pela manutenção dos salários – corroídos pela hiperinflação – acostumaram a todos a reivindicar seus próprios benefícios, sem pensar nos excluídos. Futuras pesquisas poderão investigar a falta de prioridade aos programas de

voluntariado, de incentivo à cidadania e ao trabalho comunitário. Certamente esse assunto vale reflexões mais profundas, como a que foi feita pelo Professor Margolis (2004, tradução nossa): “como podem as práticas corporativas contribuir ou não para a estabilidade das instituições ou dos processos democráticos, ou para o aprendizado e crescimento das pessoas, ou para capacitá-las ao exercício consciente da cidadania?”

REFERÊNCIAS

A CORPORAÇÃO (*The Corporation*). Documentário produzido por Mark Achbar e Bart Simpson. Direção: Mark Achbar e Jennifer Abbott. Roteiro: Joel Bakan. Baseado no livro *The Corporation: The Pathological Pursuit of Profit and Power*, de Joel Bakan. Big Picture Media Corporation. Canadá, 2004.

AA1000 - *AccountAbility 1000 framework: standards, guidelines and professional qualification. Exposure draft*. Londres, 1999. Disponível em: <<http://www.accountability.org.uk/uploadstore/cms/docs/AA1000%20Framework%201999.pdf>>. Acesso em: 22 maio 2006.

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas. **NBR 16001: responsabilidade social – sistemas de gestão – requisitos**. Rio de Janeiro, 2004.

ABONG - Associação Brasileira de Organizações Não Governamentais. **Mecanismos institucionais de controle das ONGs**. Disponível em: <<http://www.abong.org.br/novosite/livre.asp?cdm=973>>. Acesso em: 08 dez. 2006.

AKATU - Instituto Akatu pelo Consumo Consciente. **Responsabilidade Social das Empresas - Percepção do Consumidor Brasileiro: Pesquisa 2004**. São Paulo: Akatu, 2004. Disponível em: <http://www.akatu.org.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?tpl=section_tipo1&url=http://www.akatu.org.br/areas/publicacoes/inc_conteudo_publicacoes.asp>. Acesso em: 26 jul. 2006.

AKATU - Instituto Akatu pelo Consumo Consciente. **Responsabilidade Social das Empresas – Percepção do Consumidor Brasileiro: Pesquisa 2005**. São Paulo: Instituto Akatu, 2005. Disponível em: <<http://www.akatu.org.br/media/Publicacoes/PESQUISA2005.pdf>>. Acesso em: 26 jul. 2006

ALBAN, Marcus. **Crescimento sem emprego: o desenvolvimento capitalista e sua crise contemporânea à luz das revoluções tecnológicas**. Salvador: Casa da Qualidade, 1999.

ALVES, Tarcísio. 15 anos da qualidade no Brasil. Revista **Classe Mundial**. FNQ, 2006. Disponível em: <http://www.fpnq.org.br/download/classe_mundial/15anos.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2006.

ALVESSON, Mats; DEETZ, Stanley. Teoria Crítica e Abordagens Pós-modernas para Estudos Organizacionais. Tradução Marcos Amatucci e Ilan Avrichir. In: CALDAS, Miguel; FACHIN, Roberto; FISCHER, Tânia (Organizadores da Edição Brasileira). **Handbook de Estudos Organizacionais**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 1999. v. 1, Modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais, p. 227 - 266.

ANDRADE, Adriana; ROSSETTI, José Paschoal. **Governança Corporativa: fundamentos, desenvolvimento e tendências**. São Paulo: Atlas, 2004.

ANEEL - Agência Nacional de Energia Elétrica. **Boletim Energia**, nº 258 - 2 a 8 mar. 2007. Disponível em: <<http://www.aneel.gov.br/arquivos/PDF/boletim258.htm>>. Acesso em: 05 mar. 2007.

ARENDDT, Hannah. **A Condição Humana**. Tradução de Roberto Raposo, 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1997.

ARRUDA, Maria Cecília; WHITAKER, Maria do Carmo; RAMOS, José Maria. **Fundamentos de ética empresarial e econômica**. São Paulo: Atlas, 2001.

BAIARDI, Amílcar; MENDES, Janúzia. **Inovação tecnológica e trabalho**: evolução e um breve enfoque sobre a contemporaneidade do relacionamento. Disponível em: <http://www.ie.ufu.br/ix_enep_mesas/Mesa%2023%20-%20Mundo%20do%20Trabalho%20III/NOVA%C3%87%C3%83O%20TECNOL%C3%93GICA%20E%20TRABALHO.pdf>. Acesso em: 03 ago. 2006.

BANCO MUNDIAL. **Relatório do Desenvolvimento Mundial 1995**: o trabalhador e o processo de integração mundial. Washington, D.C., 1995.

BARELLI, Walter. Trabalho e renda: revitalizando o mercado de trabalho, quebrando o ciclo da pobreza e gerando riqueza na base da pirâmide. In: BOOG, Magdalena e Gustavo (coordenadores). **Tempo de convergir**. São Paulo: Editora Gente, 2003.

BARROS, Ricardo Paes *et al.* A queda recente da desigualdade de renda no Brasil. Rio de Janeiro: IPEA, 2007. **Texto para Discussão** nº 1258. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/publicacoes/tds/td_1258.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2007.

BASKIN, Jeremy; GORDON, Kathryn. *Corporate Responsibility Practices of Emerging Market Companies – A Fact Finding Study*. **OECD Working papers on international investment** Number 2005/3. Paris: OECD, 2005. Disponível em: <<http://www.oecd.org/dataoecd/29/38/35666512.pdf>>. Acesso em: 08 jun. 2006.

BELDA, Alain. É hora de agir. Entrevista a Diogo Schelp. Revista **Veja**, edição 1995, ano 40, nº 6, 14 fev. 2007.

BELLI, Benoni. A Responsabilidade Empresarial e o Mercado de Boas Intenções. **Economia Política Internacional**: Análise Estratégica. Boletim n. 6. Unicamp – Instituto de Economia. Centro de Estudos de Relações Econômicas Internacionais – CERI, Campinas, n.6, jul./set. 2005. Disponível em: <http://www.eco.unicamp.br/cei/boletim/boletim6/09_A_responsabilidade_empresarial_e_o_mercado.pdf>. Acesso em: 03 jan.2006.

BID/IFC - The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank/ International Finance Corporation. **Doing Business in 2006: Creating Jobs**. Disponível em: <http://www.doingbusiness.org/documents/DoingBusiness2006_fullreport.pdf>. Acesso em: 04 set. 2006. *Doing Business in 2007: How to reform*. Disponível em: <http://www.doingbusiness.org/documents/DoingBusiness2007_Overview_Eng.pdf>. Acesso em: 07 set. 2006.

BOBBIO, Norberto. **Estado, Governo, Sociedade**: para uma teoria geral da política. Tradução Marco Aurélio Nogueira, 11ª Edição. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2004.

BONELLI, R. Ganhos de Produtividade e de Eficiência: Novos Resultados para a Economia Brasileira. **Texto para Discussão n. 557**. IPEA, 1998. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/pub/td/1998/td_0557.pdf>. Acesso em: 01 Dez 2003.

BONELLI, Regis. A produtividade no Brasil. Revista **Desafios do Desenvolvimento**. Edição nº 10, 01 maio 2005. Disponível em: <<http://www.desafios.org.br/Edicoes/10/artigo13094-1.asp?o=s>>. Acesso em: 10 nov. 2006.

BORGER, Fernanda Gabriela. **Responsabilidade social: efeitos da atuação social na dinâmica empresarial**. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade São Paulo: FEA/USP, 2001.

BOUDON, R.; BOURRICAUD, F. Organização In: **Dicionário crítico de sociologia**. São Paulo: Ática, 1993. p. 408 - 414.

BOVESPA - **Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)**. Disponível em: <<http://www.bovespa.com.br/Pdf/Indices/ISE.pdf>>. Acesso em: 25 maio 2006.

BOVESPA – **Níveis de Governança Corporativa**. Disponível em: <<http://www.bovespa.com.br/Principal.asp>>. Acesso em: 25 maio 2006.

BR – Business Roundtable. **Principles of Corporate Governance 2005**. Disponível em: <<http://www.businessroundtable.org/pdf/CorporateGovPrinciples.pdf>>. Acesso em: 09 jun. 2006.

BRAGA, Benedito *et al.* **Introdução à Engenharia Ambiental**: o desafio do desenvolvimento sustentável. 2ª Edição. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

BRASIL. Lei nº 11.079, de 30 de dezembro de 2004. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Lei/L11079.htm>. Acesso em: 28/02/2005.

BRESSER PEREIRA, L.C. Sociedade civil: sua democratização para a reforma do Estado. In: BRESSER PEREIRA, L.C., WILHEIM, Jorge e SOLA, Lourdes (Orgs.). **Sociedade e Estado em Transformação**. São Paulo: Unesp/Enap/Imprensa Oficial SP, 2001 (p.68-116).

BRESSER PEREIRA, L.C.; CUNILL GRAU, Nuria. Entre o Estado e o Mercado: o público não-estatal. In: BRESSER PEREIRA, L.C. e CUNILL GRAU, Nuria (Orgs.). **O Público Não-Estatal na Reforma do Estado**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1999: 15-48.

BROWN, Lester. **Eco-Economia**: Construindo uma Economia para a Terra. Tradução Henry J. Mallett e Célia Mallet. Composição pelo *Earth Policy Institute*. Publicado no Brasil pela UMA (Universidade Livre da Mata Atlântica). Salvador: UMA, 2003. Disponível em: <http://www.wwiiuma.org.br/eco_download.htm>. Acesso em: 20 jan.2007.

BSR – **Business for Social Responsibility (homepage)**. Disponível em: <<http://www.bsr.org>>. Acesso em: 20 abr. 2006

BSR - *Changing Labor-Demographic Trends and Their Implications for Responsible Business*. Disponível em: <http://www.bsr.org/meta/200602_Changing-Labor-Demographic-Trends.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2006.

BUARQUE, Cristovam. **Admirável Mundo Atual**. S. Paulo, Geração Editorial, 2001

CALVETE, Cássio da Silva. A redução da jornada de trabalho como solução do desemprego: o mito de Sisífo ou Prometeu? **XXXI Encontro Nacional de Economia** - ANPEC 2003. Disponível em: <<http://www.anpec.org.br/encontro2003/artigos/F3.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2006.

CAMPANTE, Rubens Goyatá. O Patrimonialismo em Faoro e Weber e a Sociologia Brasileira. **Dados**. Rio de Janeiro, v. 46, n. 1, 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/dados/v46n1/a05v46n1.pdf>>. Acesso em 30 jul. 2006.

CAMPOS, Vicente Falconi. **Controle de Qualidade Total** (no estilo japonês). Fundação Christiano Ottoni, Escola de Engenharia da UFMG, 1992 (Rio de Janeiro: Bloch Ed.)

CAPRON, Michel. *The Evaluation of the Corporate Social Responsibility of Social Economy Firms*. Disponível em: <<http://www3.bus.osaka-cu.ac.jp/ipa97/papers/capro107.pdf>>. Acesso em: 29 Nov 2003.

CARDOSO, Fernando Henrique. **O Presidente segundo o Sociólogo**. Entrevista de Fernando Henrique Cardoso a Roberto Pompeu de Toledo. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

CARDOSO, Fernando Henrique. Para além da crise. **Instituto Teotônio Vilela**, 2005. Disponível em: <<http://www.itv.org.br/site/biblioteca/conteudo.asp?id=482>>. Acesso em: 15 out. 2006.

CARDOSO, Ruth. Sustentabilidade, o desafio das políticas sociais no século 21. **São Paulo em Perspectiva**, abr./jun. 2004, vol.18, no.2, p.42-48. ISSN 0102-8839. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/spp/v18n2/a05v18n2.pdf>>. Acesso em: 26 jul. 2006

CARVALHO, Luiz Carlos P. Teoria da firma: a produção e a firma. In: PINHO, Diva B.; VASCONCELLOS, Marco A. S. (orgs.). **Manual de Economia** - Equipe de Professores da USP, 5ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2005.

CEATS/USP - Centro de Estudos em Administração do Terceiro Setor da Universidade de São Paulo. **Primeiro Workshop de Debates Conceituais sobre Responsabilidade Social Corporativa**. Sumário das Discussões. São Paulo, 2001. Disponível em: <http://www.cyta.com.ar/biblioteca/congresos/tercersector/tercersector_archivos/resultado_forum.doc>. Acesso em: 06 dez. 2006.

CFC - CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Resolução nº 1.010, 21 jan. 2005. Disponível em: <<http://www.portaldecontabilidade.com.br/nbc/res1010.htm>>. Acesso em: 15 out. 2006.

CLEGG, Stewart; HARDY, Cynthia. Conclusão: Representação. Tradução Maria Misoczky e Luis Klering. In: CALDAS, Miguel; FACHIN, Roberto; FISCHER, Tânia (Organizadores da

Edição Brasileira). **Handbook de Estudos Organizacionais**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2001. v. 2, Reflexões e novas direções, p. 295 – 343.

CLINTON, Bill. O mundo é das ONGs. Entrevista a Eurípedes Alcântara . Revista **Veja**, Edição 1918, 17 ago. 2005.

CONCEIÇÃO, Maria da Consolação Vegi. A jornada de trabalho e o ordenamento jurídico brasileiro. Propostas para um novo modelo de normatização. Texto extraído do **Jus Navigandi**. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7277&p=3>>. Acesso em: 25 set.2006.

COSTA, Sérgio Amad. A redução da jornada de trabalho. **Aprendiz: guia de empregos**. Disponível em: <http://www2.uol.com.br/aprendiz/guiadeempregos/executivos/info/artigos_191103.htm>. Acesso em: 30 set. 2006.

CROOK, Clive. *The good company*. **The Economist. Survey: Corporate Social Responsibility**. Londres, 20 jan. 2005. Disponível em: <http://www.economist.com/displaystory.cfm?story_id=3555212>. Acesso em: 10 out. 2006. **RSA Economist Debate: Companies that put time and money into corporate social responsibility are digging their own grave**. Londres: RSA, 04 abr.2005. Disponível em: <http://www.rsa.org.uk/acrobat/cooper_070405.pdf>. Acesso em: 10 out. 2006.

CRT - *Caux Round Table. Principles for Business*. Disponível em: <<http://www.cauxroundtable.org/principles.html>>. Acesso em: 26 dez. 2005.

CVM – Comissão de Valores Mobiliários. **Recomendações sobre Governança Corporativa**. Rio de Janeiro, 2002. Disponível em: <<http://www.cvm.gov.br/port/public/publ/cartilha/cartilha.doc>>. Acesso em: 10 jul. 2006.

DE MASI, Domenico. **Desenvolvimento sem trabalho** (tradução Eugênia Deheinzelin). São Paulo: Editora Esfera, 3ª Edição, 1999.

DE MASI, Domenico (Org.). **A economia do ócio**. Rio de Janeiro: Editora Sextante, 2001.

DECLARAÇÃO DO MILÊNIO. Nações Unidas. Nova Iorque, 2000. Disponível em: www.pnud.org.br. Acesso em: 17 out. 2005.

DI PIETRO, Maria Sylvia. **Direito Administrativo**. 12ª edição. São Paulo: Atlas, 2000

DIAMOND, Jared. **Colapso: como as sociedades escolhem o fracasso ou sucesso**. Tradução de Alexandre Raposo. Rio de Janeiro: Record, 2005.

DJSI - **Dow Jones Sustainability Indexes**. Disponível em: <<http://www.sustainability-indexes.com/>>. Acesso em: 15 nov. 2005.

DOW JONES INDEXES. *Portal*. Disponível em: <http://www.djindexes.com/mdsidx/index.cfm?event=showHome>. Acesso em: 15 nov. 2005

DRUCKER, Peter Ferdinand. **Sociedade pós-capitalista**. Tradução de Nivaldo Montingelli Jr. São Paulo: Pioneira, 2ª Edição, 1994.

DUPAS, Gilberto. Filantropia e capitalismo global. **Folha de S. Paulo**, Tendências e Debates. São Paulo, 02 nov. 2006. Disponível em:

<<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/opiniao/fz0211200609.htm>>. Acesso em: 02 nov. 2006.

DUPAS, Gilberto. O indivíduo venceu o cidadão? **O Estado de S. Paulo**, Espaço Aberto. São Paulo, 07 jan. 2006. Disponível em:

<<http://www.estado.com.br/editorias/2006/01/07/aberto002.xml>>. Acesso em: 07 jan. 2006.

DUPAS, Gilberto. **Tensões contemporâneas entre o público e o privado**. São Paulo: Paz e Terra, 2003.

ERC - **Ethics Resource Center**. *Portal*. Disponível em: <http://www.ethics.org>. Acesso em: 07 nov. 2005.

ETHOS, Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. *Portal*. Disponível em:

<<http://www.ethos.org.br>>. Acesso em 27 abr. 2006.

FBDS - Fundação Brasileira para o Desenvolvimento Sustentável. *Portal*. Disponível em:

<<http://www.fbds.org.br>>. Acesso em: 27 maio 2006.

FBDS/IMD – **Sustentabilidade Corporativa em três setores do Brasil: Energia Elétrica, Alimentos e Bebidas, Papel e Celulose**. Disponível em:

<<http://www.fbds.org.br/IMG/pdf/doc-146.pdf>>. Acesso em 03 jun. 2006.

FEIJÓ, Carmem A.; VALENTE, Elvio. A firma na teoria econômica e como unidade de investigação estatística: evolução nas conceituações. UFRJ - **Revista de Economia Contemporânea**. Rio de Janeiro, 8(2): 351-376, jul./dez. 2004. Disponível em:

<http://www.ie.ufrj.br/revista/pdfs/a_firma_na_teorica_economica_e_como_unidade_de_investigacao_estadistica.pdf>. Acesso em 01 set. 2006.

FERRAZ, J. Carlos; KUPFER, David; HAGUENAUER, Lia. **Made in Brazil: desafios competitivos para a indústria**. Rio de Janeiro: Campus, 1996 (Cap. 1).

FERREIRA, Victor C. P. **ONGs no Brasil: um estudo sobre suas características e fatores que têm induzido o seu crescimento**. Tese de Doutorado em Administração. Escola de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro, 06 abr. 2005. Orientadora: Profª Dra. Sylvia Constant Vergara. Disponível em:

<http://www.rits.org.br/rets/download/centro_estudos_080705.pdf>. Acesso em: 06 dez. 2006.

FGV – Centro de Estudos em Sustentabilidade. Disponível em:

<http://ces.fgvsp.br/index.cfm?fuseaction=content&IDassunto=65&IDsubAssunto=141&IDidiotoma=1>. Acesso em: 18 nov. 2005.

FIESP – Federação das Indústrias do Estado de São Paulo. **Portal**. Disponível em:

<http://www.fiesp.com.br/ambiente/area_tematicas/mudancas_climaticas.aspx>. Acesso em 10 jun. 2007.

FISCHER, Rosa Maria. A responsabilidade da cidadania organizacional. In: FLEURY, Maria Teresa L. (Coord.). **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 3ª Edição, 2002.

FNQ – Fundação Nacional da Qualidade. **Critérios de Excelência 2006**: o estado da arte da gestão para a excelência do desempenho e o aumento da competitividade. Disponível em: <http://www.fnq.org.br/Portals/FNQ/Documents/CE2006BR_Rev1.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2006.

FRANCO, Augusto de. A nova sociedade civil: o terceiro setor e seu papel estratégico. Brasília: Agência de Educação para o Desenvolvimento, 2002. Disponível em: <<http://www.mc2.com.br/brasiljunior/fotos/TI-6.pdf>>. Acesso em: 23 nov. 2006.

FRANCO, Augusto de. A reforma do Estado e o terceiro Setor. In: Bresser Pereira, L.C., WILHEIM, Jorge e SOLA, Lourdes (Orgs.). **Sociedade e Estado em Transformação**. São Paulo: Unesp/Enap/Imprensa Oficial SP, 2001.

FRIEDMAN, Milton. *The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits*. **The New York Times Magazine**, 13 set. 1970. Disponível em: <<http://management.uta.edu/lavelle/New%20Folder/The%20Social%20Responsibility%20of%20Business%20is%20to%20Increase%20its%20Profits.doc>>. Acesso em: 20 nov. 2006.

FTSE4Good Index Series. Disponível em: <http://www.ftse.com/ftse4good/index.jsp>. Acesso em: 05 jan. 2007.

FUNDACENTRO – Ministério do Trabalho e Emprego. Número de Acidentes e Doenças do Trabalho no Brasil. Disponível em: <http://www.fundacentro.gov.br/CTN/acid_trabalho_doenca.asp>. Acesso em: 15 jan. 2007.

GALA, Paulo. **A Teoria Institucional de Douglass North**. Disponível em: <<http://www.rep.org.br/pdf/90-6.pdf>>. Acesso em: 01 out. 2005.

GARCIA, Marcelo. Renúncia fiscal não é filantropia. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 12 jan. 2007.

GIDDENS, Anthony. **A Terceira Via**: Reflexões sobre o Impasse Político Atual e o Futuro da Social-Democracia. Tradução de Maria Luiza de A. Borges. Rio de Janeiro: Record, 2001.

GIFE - Grupo de Institutos, Fundações e Empresas. Disponível em: <<http://www.gife.org.br/>>. Acesso em: 22 abr. 2006.

GLOBESCAN. **Corporate Social Responsibility MONITOR. Research Findings**. Disponível em: <http://www.globescan.com/csr/research_findings.htm>. *Trust in Institutions*. Disponível em: <http://www.globescan.com/rf_ir_trust.htm>. Acessos em: 25 jul. 2006.

GONZALEZ, Amélia. Pesquisa revela que 65% de 7 mil empresas sonegam impostos. **O Globo**, Suplemento *Razão Social*, Rio de Janeiro, p.10-11, 05 dez. 2005.

GRI – Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade 2002. **Global Reporting Initiative** – Versão Brasileira. São Paulo: publicação conjunta do Instituto Ethos e do Uniethos, 2004.

Disponível em: http://www.globalreporting.org/guidelines/2002/2002Portuguese_B.pdf. Acesso em: 04 jan. 2006.

GRI – **RG: Sustainability Reporting Guidelines**. Versão G3. Disponível em: http://www.globalreporting.org/NR/rdonlyres/A1FB5501-B0DE-4B69-A900-27DD8A4C2839/0/G3_GuidelinesENG.pdf>. Acesso em: 09 jan. 2007.

GUROVTZ, Hélio; BLECHER, Nelson. O estigma do lucro. **Exame**, São Paulo, ano 39, n.6, p. 20-25, 30 mar. 2005.

HELENA, Leticia. FGV: 79% dos brasileiros acham o serviço público corrupto. **O Globo**, Rio de Janeiro, p. 8, 04 dez. 2005.

HENDERSON, David. *Misguided Virtue: False Notions of Corporate Social Responsibility*. Londres: IEA (*The Institute of Economic Affairs*), 2001.

HERZOG, Ana Luiza. Ganância e vaidade. **Portal Exame**, 15 jun. 2006. Disponível em: <http://portalexame.abril.com.br/revista/exame/edicoes/0870/gestaoepessoas/m0082518.html>>. Acesso em 15 jul. 2006.

HOBBSAWM, Eric. **O novo século**: entrevista a Antonio Polito. Tradução do italiano para o inglês Allan Cameron; tradução do inglês para o português e cotejo com a edição italiana Claudio Marcondes. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

HUSTED, Bryan; DE JESUS SALAZAR, José. *Taking Friedman Seriously: Maximizing Profits and Social Performance*. Blackwell Publishing Ltd. **Journal of Management Studies**, 2006. Disponível em: <http://www.blackwell-synergy.com/doi/pdf/10.1111/j.1467-6486.2006.00583.x>>. Acesso em: 28 dez. 2006.

IBASE - Instituto Brasileiro de Análise Sociais e Econômicas. **Balanco Social**. Disponível em: <http://www.balancosocial.org.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm>>. Acesso em: 14 set. 2006.

IBGC - **Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa**. Disponível em: <http://www.ibgc.org.br/imagens/StConteudoArquivos/Codigo%20IBGC%203%20versao.pdf>>. Acesso em: 25 maio 2006.

IBGC - Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. *Portal*. Disponível em: <http://www.ibgc.org.br/home.asp>>. Acesso em: 25 maio 2006.

IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. **Síntese de Indicadores 2005**. Rio de Janeiro, 2006. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2005/sintese_pnad2005.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2006.

IEN – Instituto Brasileiro de Ética nos Negócios. **1ª Pesquisa sobre Código de Ética no Brasil - 2006**. Disponível em: http://www.eticanosnegocios.org.br/pdf/pesquisa_codigo_etica_2006.pdf>. Acesso em: 04 jan. 2007.

IFC - Governança Corporativa: demonstrando as vantagens econômicas de uma melhor governança corporativa. Disponível em:
<[http://www.ifc.org/ifcext/corporategovernance.nsf/AttachmentsByTitle/CG-Brochure-P.pdf/\\$FILE/CG-Brochure-P.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/corporategovernance.nsf/AttachmentsByTitle/CG-Brochure-P.pdf/$FILE/CG-Brochure-P.pdf)>. Acesso em: 20 maio 2006.

IFC - *International Finance Corporation. Homepage*. Disponível em: <<http://www.ifc.org/>>. Acesso em: 20 dez. 2005.

ILO – *International Labour Office. Global Employment Trends Brief, January 2006*. Disponível em:
<<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/getb06en.pdf>>. Acesso em: 22 ago. 2006.

IOS – Instituto Observatório Social. **Responsabilidade Social Empresarial: perspectivas para ação sindical**. Florianópolis: IOS, 2004. Disponível em:
<<http://www.observatoriosocial.org.br/download/rse.pdf>>. Acesso em: 16 dez. 2005.

IPCC - *Intergovernmental Panel on Climate Change. Climate Change 2007: The Physical Science Basis. Summary for Policymakers. Contribution of Working Group I to the Fourth Assessment Report*. Disponível em: < http://ipcc-wg1.ucar.edu/wg1/docs/WG1AR4_SPM_PlenaryApproved.pdf >. Acesso em: 03 fev. 2007.

IPCC - *Intergovernmental Panel on Climate Change. Climate Change 2001: Synthesis Report. Summary for Policymakers*. Disponível em:
<<http://www.ipcc.ch/pub/un/syrenng/spm.pdf> >. Acesso em: 20 ago. 2006.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Boletim de Desenvolvimento Fiscal n.3, dez. 2006. Disponível em: < http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/publicacoes/dfb/bdf_03.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2007.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Brasil: o estado de uma nação 2006*. O Desempenho Recente do Mercado de Trabalho Brasileiro. Disponível em:
<<http://en.ipea.gov.br/download.php?arq=en2006c5> >. Acesso em: 20 ago. 2006.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Brasil: o estado de uma nação 2005*. Inovação e Competitividade. Disponível em:
<<http://en.ipea.gov.br/download.php?arq=en2005c2> >. Acesso em: 20 dez. 2006.

IPEA/DISOC. A Iniciativa Privada e o Espírito Público: a evolução da ação social das empresas privadas no Brasil. Brasília, jul. 2006. Disponível em:
<http://www.ipea.gov.br/Destaques/acaosocial_2edicao.pdf >. Acesso em: 27 jul. 2006.

ISE – Índice de Sustentabilidade Empresarial. Disponível em:
<http://www.bovespa.com.br/Pdf/Indices/122006_bolISE.pdf>. Acesso em: 05 jan. 2007.

ISEA - *The Institute of Social and Ethical AccountAbility. Homepage Institucional*. Disponível em: <<http://www.accountability.org.uk/aboutus/default.asp>>. Acesso em: 22 maio 2006.

ISO - *International Organization for Standardization*. **Homepage Institucional**. Disponível em: <http://www.iso.org/iso/en/ISOOnline.frontpage>. Acesso em: 25 out. 2005

JENSEN, Michael C. *Value Maximization, Stakeholder Theory, and the Corporate Objective Function. The Monitor Company, Harvard Business School, and Amos Tuck School at Dartmouth College*. Out. 2001. Disponível em: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=220671#PaperDownload>. Acesso em: 14 dez. 2006.

KEYNES, John Maynard. Perspectivas econômicas para os nossos netos. In: DE MASI, Domenico. **Desenvolvimento sem trabalho** (tradução Eugênia Deheinzelin). São Paulo: Editora Esfera, 3ª Edição, 1999. Apêndice p. 29-103.

KEYNES. **A Teoria Geral do Emprego, do Juro e da Moeda**. Tradução de Mário R. da Cruz. São Paulo: Editora Atlas 1992.

KIPERSTOK, Asher. Tecnologias limpas: por que não fazer já o que certamente se fará amanhã? **TecBahia** – Revista Baiana de Tecnologia, Camaçari, v.14, n. 2, p 45-51, maio/ago. 1999.

LAWRENCE, J. Gary. Exemplos de parcerias entre setores privado, público e comunitário, em Seattle (EUA). In: BRESSER PEREIRA, L.C., WILHEIM, Jorge e SOLA, Lourdes (Orgs.). **Sociedade e Estado em Transformação**. São Paulo: Unesp/Enap/Imprensa Oficial SP, 2001 (p.433-451).

LETTIERI, Carla. Quem Realmente Interessa às Empresas? Contribuições Analíticas da Teoria dos Stakeholders ao Estudo da Responsabilidade Corporativa. Disponível em: http://www.ethos.org.br/docs/comunidade_academica/downloads_docs/quem_realmente_interessa.doc>. Acesso em: 29 nov. 2004.

LOBATO, Monteiro (1948). Apelo aos nossos operários. In: CAMPOS, Vicente Falconi. **Controle de Qualidade Total**. Fundação Christiano Ottoni, Escola de Engenharia da UFMG., 1992 (Rio de Janeiro: Bloch Ed.)

MANO, Cristiane. Eles cuidam da sustentabilidade. **Guia Exame Boa Cidadania Corporativa 2005**.

MARE – Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado. Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado. Brasília: Imprensa Nacional, nov.1995. Aprovado pela Câmara da Reforma do Estado da Presidência da República em set.1995.

MARGOLIS, Joshua D.; WALSH, James P. *Misery Loves Companies: Rethinking Social Initiatives by Business*. **Administrative Science Quarterly** (Cornell University), 05 nov. 2003.

MARGOLIS, Joshua. *Why We Don't Study Corporate Responsibility*. Entrevista a Manda Salls. **Harvard Business School Working Knowledge**, 17 mai 2004. Disponível em: <http://hbswk.hbs.edu/item/4129.html>>. Acesso em: 15 jan.2007.

MATTAR, Hélio. Poder e responsabilidade. Entrevista a Thaís Naldoni. Revista **Imprensa** nº 212, maio 2006.

MAUTONE, Silvana. O trunfo das companhias familiares. **Exame**, Edição 872, ano 40, n. 14, 19 jul. 2006.

MBC - Movimento Brasil Competitivo. Disponível em:

<http://www.mbc.org.br/mbc/portal/index.php?option=com_frontpage&Itemid=13>. Acesso em: 15 dez. 2006.

MILANI, Carlos. Teorias do Capital Social e Desenvolvimento Local: lições a partir da experiência de Pintadas (Bahia, Brasil). In: **Organizações & Sociedade** (Salvador), vol. 11, edição especial, 2004, pp. 95-114. Disponível em:

<<http://www.adm.ufba.br/capitalsocial/Documentos%20para%20download/ISTR%202003%20Capital%20Social%20e%20Desenvolvimento%20Local.pdf>>. Acesso em: 26 jul. 2006.

MILANI, Carlos; SOLINÍS, Germán. Pensar a democracia na governança mundial: algumas pistas para o futuro. In: MILANI, Carlos; ARTURI, Carlos e SOLINÍS, Germán (orgs.).

Democracia e Governança Mundial. Porto Alegre : editora da UFRGS, 2002. Disponível em: <http://www.unesco.org/most/demgov_port.htm>. Acesso em: 10 jun. 2006.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Informe da Previdência Social. Brasília, nov. 2004, vol.16, n.11. Disponível em: < http://www.mpas.gov.br/docs/inf_novembro04.pdf >. Acesso em: 11 fev. 2005.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO. Gestão pública para um Brasil de todos: Plano de Gestão do Governo Lula. Brasília, 2003. Disponível em:

<http://www.planejamento.gov.br/arquivos_down/seges/gestao_publica_para_uma_brasil_de_todos.pdf>. Acesso em: 4 mar. 2005.

MPS – Ministério da Previdência Social. Anuário Estatístico da Previdência Social 2005. Seção IV – **Acidentes de Trabalho**. Disponível em:

<http://www.previdencia.gov.br/aeps2005/docs/5c30_01.xls>. Acesso em: 15 jan. 2007.

NAE / Núcleo de Assuntos Estratégicos da Presidência da República.– **Cadernos NAE**: nº 3. Mudança de Clima – Brasília, 2005. Disponível em:

<http://www.presidencia.gov.br/secom/nae/ClimaAp.pdf>. Acesso em: 17 out. 2005.

NÓBREGA, Maílson da. **O futuro chegou**: instituições e desenvolvimento no Brasil. São Paulo: Editora Globo, 2005.

NORTH, Douglass C. - *Institutions*. In: **Journal of Economic Perspectives**, Vol. 5 Nº 1, 1991 (97-112) & *Economic performance through time*. Prize Lecture in Economic Science in memory of Alfred Nobel. Washington University, St. Louis, 1993.

OCDE. Relatório Oficial sobre Governança Corporativa na América Latina (versão em português, traduzida por Pinheiro Neto Advogados). OCDE, 2003. Disponível em:

<<http://www.oecd.org/dataoecd/49/50/24277169.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2006.

ODEBRECHT, Norberto. Produção ambientalmente sustentável. *Folha de S. Paulo*, Tendências / Debates. São Paulo, 27 nov. 2006.

OECD. *OECD Principles of Corporate Governance – 2004 Edition*. Disponível em: <http://www.oecd.org/dataoecd/32/18/31557724.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2006.

OECD. *Promoting Corporate Responsibility: The OECD Guidelines for Multinational Enterprises**. Disponível em: <<https://www.oecd.org/dataoecd/54/16/34896738.pdf>>. Acesso em: 15 jun. 2006.

OLIVEIRA, José A. P. Um Balanço dos Balanços Sociais das 500 Maiores Empresas S.A. Não-financeiras do Brasil. **Resumo dos Trabalhos do XXVII EnAPAD/2003**

PACI - *Partnering Against Corruption Initiative. Partnering Against Corruption – Principles for Countering Bribery. World Economic Forum, 2005.*

PASTORE, José. Menos trabalho, mais empregos? **O Estado de S. Paulo**. 31 maio 2005. Disponível em: <<http://txt.estado.com.br/editorias/2005/05/31/eco003.xml>>. Acesso em: 30 set. 2006.

PBQP - Programa Brasileiro da Qualidade e Produtividade. Informações disponíveis em: <http://www.abrasil.gov.br/avalppa/site/content/av_prog/12/14/prog1214.htm> e <https://www.planalto.gov.br/publi_04/COLECAO/NOVPOLI3.HTM>. Acessos em: 15 nov. 2006.

PELIANO, Anna Maria (coord.). **A iniciativa privada e o espírito público: um retrato da ação social das empresas no Brasil**. Brasília: IPEA, 2003.

PELIANO, Anna Maria (coord.). **Bondade ou interesse? Como e porque as empresas atuam na área social**. Brasília: IPEA, 2001.

PERES, Jefferson. Estado e Mercado. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 03 out. 2005. Disponível em: <<http://clipping.planejamento.gov.br/Noticias.asp?NOTCod=223629>>. Acesso em: 20 out. 2006.

PINHEIRO, A. Castelar; GIAMBIAGI, Fábio. **Rompendo o Marasmo: a retomada do desenvolvimento no Brasil**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Desenvolvimento e IDH. Disponível em: <<http://www.pnud.org.br/idh/>>. Acesso em: 09 nov. 2006.

PORTAL EXAME. Melhores e Maiores, versão *online* (**MM.com**). Editora Abril, 2006. Disponível em: <<http://app.exame.abril.com.br/servicos/melhoresemaiores/>>. Acesso: set./out./nov. 2006.

PRINCÍPIOS DO EQUADOR. *The Equator Principles: a framework for financial institutions to manage environmental and social issues in project financing*. Disponível em: <<http://www.equator-principles.com>>. Acesso em: 15 abr. 2006.

PROJETO DO MILÊNIO DAS NAÇÕES UNIDAS. Investindo no Desenvolvimento – Resumo do Projeto. Nova Iorque, 2005. Disponível em: <<http://www.unmillenniumproject.org/documents/portugueseoverview.pdf>>. Acesso em: 29 out. 2005.

QUANTO vale ou é por quilo? Direção: Sérgio Bianchi. Adaptação do conto "Pai contra Mãe", de Machado de Assis. Produtora: Agravo Produções Cinematográficas S/C Ltda. São Paulo - Brasil, 2005.

RAJAN, Raghuram; ZINGALES, Luigi. **Salvando o capitalismo dos capitalistas**: acreditando no poder do livre mercado para criar mais riquezas e ampliar as oportunidades. Tradução de Maria José Monteiro. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

RODRIGUES, Maria Cecília Prates. **Ação social das empresas privadas**: como avaliar resultados? Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

ROMANO, Roberto. Ética da barbárie. **Primeira Leitura**. Edição n. 48. São Paulo, fev. 2006, p. 22-33. Entrevista realizada por Reinaldo Azevedo.

RUSSELL, Bertrand. O elogio ao ócio. In: DE MASI, Domenico (Org.). **A economia do ócio**. Rio de Janeiro: Editora Sextante, 2001.

SACHS, Jeffrey D. **O fim da pobreza**: como acabar com a miséria mundial nos próximos vinte anos. Tradução: Pedro Maia Soares. São Paulo: Companhia das Letras, 2005.

SAI - *Social Accountability International*. Homepage Institucional. Disponível em: <http://www.sa-intl.org>. Acesso em: 25 jan. 2006.

SANTOS, Arioaldo dos; CARVALHO, Nelson. Empresas crescem menos, mas os lucros aumentam. **Exame** Melhores e Maiores 2006: as 500 maiores empresas do Brasil, jul. 2006.

SANTOS, Reginaldo Souza. Em busca da apreensão de um conceito para a administração política. **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro: FGV 35(5), set/out. 2001, p.49-77.

SEIBEL, Felipe; GIANINI, Tatiana. ONGs os novos inimigos do capitalismo. **Exame**, Edição 879, ano 40, n. 21, 25 out. 2006 (p. 22-29).

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. Tradução Laura T. Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SEN, Amartya. **Sobre ética e economia**. Tradução Laura T. Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 1999.

SESI – Serviço Social da Indústria. Departamento Nacional. Perfil do Trabalhador Formal Brasileiro. Brasília, 2005. Disponível em: <http://www.sesi.org.br/pesquisa/perfildotrabalhador.pdf>>. Acesso em: 06 nov. 2005.

SIEGEL, Sidney; CASTELLAN JR., N. John. **Estatística não-paramétrica para ciências do comportamento**. Tradução: Sara Ianda Correa Carmona. 2ª edição. Porto Alegre: Artmed, 2006.

SOARES, Sergei Suarez Dillon. Distribuição de Renda no Brasil de 1976 a 2004 com ênfase no período entre 2001 e 2004. **Texto para discussão** n° 1166. Brasília, IPEA, fev. 2006. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br>>. Acesso em: 06 mar. 2006.

SOLOMON, Robert C. Ética empresarial. Tradução de Alexandra Abranches. In: SINGER, Peter (org.). *A Companion to Ethics*. Blackwell, 1993. Disponível em: <<http://unitinsead.educon.com.br/upload/conteudo/A%20%C3%89TICA%20%20IN%20LUCRO%20EMPRESARIAIS.DOC>>. Acesso em: 02 jan. 2007.

SOMAVIA, Juan. O desafio das Américas. **Artigo OIT**, 04 nov. 2005. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/news/artigos/ler_artigos.php?id=1053>. Acesso em 04 jun. 2006.

SOUSA SANTOS, Boaventura de. A Reinvenção Solidária e Participativa do Estado. In: Bresser Pereira, L.C., WILHEIM, Jorge e SOLA, Lourdes (Orgs.). **Sociedade e Estado em Transformação**. São Paulo: Unesp/Enap/Imprensa Oficial SP, 2001.

TAYLOR, F. **Princípios de Administração Científica**. Tradução Armando V. Ramos. Editora Atlas S.A, 1990.

TEIXEIRA JR., Sérgio. Novo clima para os negócios. **Exame**, Edição 883, ano 40, n. 25, 20 dez. 2006.

TEIXEIRA, Francisco L. C. Tecnologia, Organizações e Produtividade: a experiência brasileira recente. **Organizações e Sociedade**. Vol. 7, No. 16, 1999. Disponível em: <<http://www.adm.ufba.br/teixeira/apostila/ARTIGO%20O&S.doc>>. Acesso em: 13 nov. 2006.

THE GLOBAL COMPACT. Informações do Portal. Disponível em : <<http://www.unglobalcompact.org/Portal/Default.asp?>>. Acesso em: 27 out.2005

THE WORLD BANK. *DevComm CSR Program*. Disponível em: <<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTDEVCOMMENG/EXTDEVCOMSUSDEVT/0,,contentMDK:20243787~menuPK:509009~pagePK:64146915~piPK:64146896~theSitePK:423901,00.html>>. Acesso em: 20 dez. 2006

THE WORLD BANK. *Global Economic Prospects: Managing the Next Wave of Globalization 2007* (a). Disponível em: <http://siteresources.worldbank.org/INTGEP2007/Resources/GEP_07_Overview.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2007.

THE WORLD BANK. *World Development Indicators 2007* (b). Disponível em: <<http://siteresources.worldbank.org/DATASTATISTICS/Resources/WDI07section1-intro.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2007.

TIGRE, Paulo Bastos. Inovação e teorias da firma em três paradigmas. **Instituto de Economia** da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Disponível em: <http://www.ie.ufRJ.br/revista/pdfs/inovacao_e_teorias_da_firma_em_tres_paradigmas.pdf>. Acesso em: 03 ago. 2006.

TINOCO, João Eduardo P. **Balanco Social**: uma abordagem da transparência e da responsabilidade pública das organizações. São Paulo: Atlas, 2001.

TODOS PELA EDUCAÇÃO. Disponível em: <<http://www.todospelaeducacao.org.br/>>. Acesso em: 15 dez. 2006.

TORRES, Ciro; BEZERRA, Isaías; HERNANDES, Tânia (Orgs.). *Responsabilidade Social de Empresas Multinacionais: Diretrizes da OCDE*. Rio de Janeiro: CERIS/IBASE, 2004. Disponível em: <http://www.balancosocial.org.br/media/DiretrizesOCDE_Aplicacao_das.pdf>. Acesso em: 06 jun. 2006.

ULYSSEA, Gabriel; REIS, Maurício. *Imposto sobre trabalho e seu impacto nos setores formal e informal. Texto para discussão nº 1218*. Brasília: IPEA, 2006. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/pub/td/2006/td_1218.pdf>. Acesso em: 09 out. 2006.

UNDP – *United Nations Development Programme. Human Development Report 2005 (HDR 2005)*. Disponível em: <<http://hdr.undp.org/reports/global/2005>>. Acesso em: 12 nov. 2005.

UNDP – *United Nations Development Programme. Human Development Report 2006 (HDR, 2006)*. Disponível em: <<http://hdr.undp.org/hdr2006/report.cfm>>. Acesso em: 09 nov. 2006.

WBCSD - *World Business Council for Sustainable Development. Homepage*. Disponível em: <<http://www.wbcsd.org/templates/TemplateWBCSD5/layout.asp?type=p&MenuId=MQ&doOpen=1&ClickMenu=LeftMenu>>. Acesso em: 07 maio 2006.

WBCSD. *From Challenge to Opportunity: The role of business in tomorrow's society*. Disponível em: <<http://www.wbcsd.org/DocRoot/u4RPYtlMPV9TeijDOmlj/GenevaDialogue.pdf>>. Acesso em: 07 maio 2006.

WEF - *World Economic Forum. Blended Value Investing: Capital Opportunities for Social and Environmental Impact*. Mar. 2006. Disponível em: <http://www.weforum.org/pdf/Initiatives/Blended_Value_Report_2006.pdf>. Acesso em: 20 set. 2006.

WEF – *World Economic Forum. Global Competitiveness Report 2006-2007*. Disponível em: <http://www.weforum.org/pdf/Global_Competitiveness_Reports/Reports/gcr_2006/gcr2006_summary.pdf>. Acesso em: 27 set. 2006.

WERLANG, Sérgio. *A avaliação econômica de projetos sociais*. Artigo publicado originalmente no jornal **Valor Econômico**, em 24 jan. 2005. Disponível em: <http://www.fundacaoitausocial.org.br/biblioteca/projetos_sociais.htm>. Acesso em: 15 jan. 2007.

WWF - *World Wide Fund For Nature. Relatório Planeta Vivo 2006*. Disponível em: <http://assets.wwf.org.br/downloads/wwf_brasil_planeta_vivo_2006.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2006.

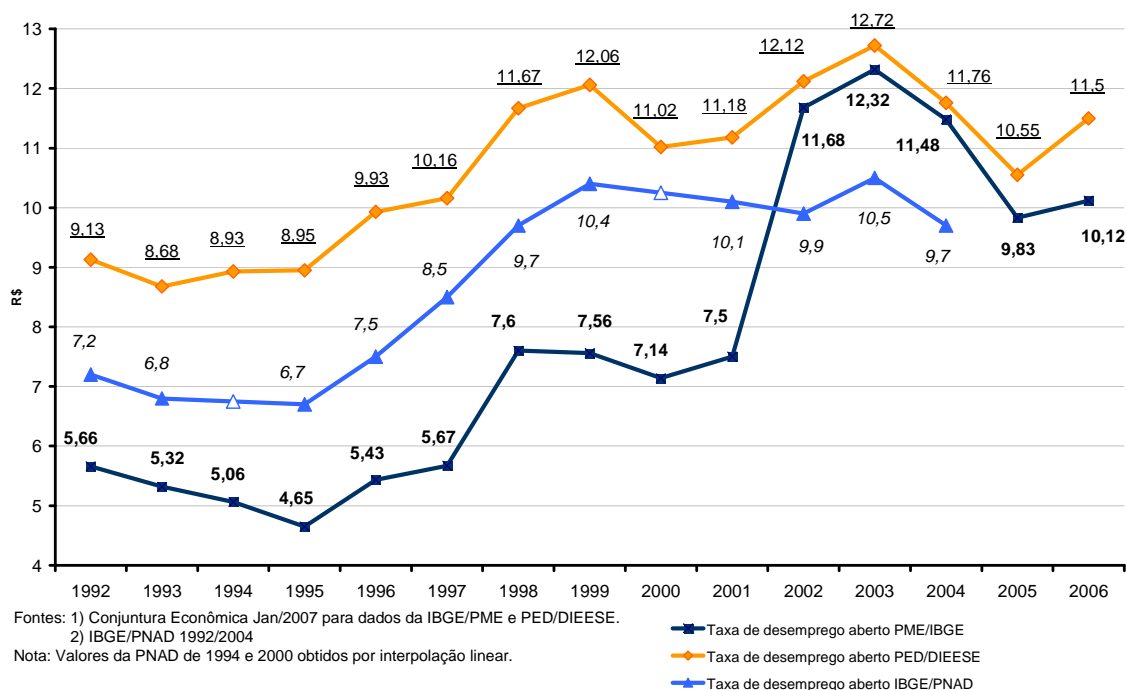
APÊNDICE A – Evolução temporal das taxas de desemprego, rendimentos e acidentes de trabalho no Brasil

Taxas de desemprego

A despeito das controvérsias existentes sobre a evolução do desemprego no Brasil – em certa medida, geradas pelas manipulações de dados estatísticos durante as campanhas eleitorais – o principal indicador para a avaliação do desempenho do mercado de trabalho, efetivamente, é a *taxa de desemprego* (IPEA, 2006). O número de desempregados é definido pelo conjunto de indivíduos que procuraram emprego, porém sem sucesso, durante um determinado período. São classificadas como desocupadas as pessoas sem trabalho e que, de fato, tomaram alguma providência para conseguir trabalho no período de referência. A *taxa de desemprego* é definida pela relação entre o total de desempregados e a força de trabalho total. Quanto ao período de procura de trabalho, a PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), do IBGE, considera os sete dias anteriores ao da entrevista, enquanto a PME (Pesquisa Mensal do Emprego), também do IBGE, utiliza o período de 30 dias, desde março de 2002. A metodologia antiga da PME pesquisava os dois períodos de sete e de 30 dias, com resultados bastante próximos, embora a ênfase na divulgação fosse apenas nos resultados de sete dias anteriores ao da entrevista.

A Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos) também utiliza o período de 30 dias anteriores ao da entrevista para monitorar o *desemprego aberto* e um ano para chamado *desemprego oculto* por trabalho precário ou desalento. Vale ressaltar que a PNAD tem cobertura nacional enquanto a PME e a PED contemplam somente as principais regiões metropolitanas do país. O *gráfico 1* retrata a evolução dos resultados das três diferentes pesquisas de emprego que são realizadas no Brasil. Todas elas mostram que as taxas de desemprego cresceram significativamente no período 1995-1999 e permaneceram em patamares mais elevados nos últimos anos. Conforme a PNAD, entre 1992 e 2004, a taxa de desemprego cresceu de 7,2% para 9,7%, tendo tido o pior desempenho em 1999, quando o desemprego chegou a 10,4%. Entre 2001 e 2004 a taxa de desemprego permaneceu razoavelmente estável, em torno de 10%.

Gráfico 1 – Taxas de desemprego aberto no Brasil (% da PEA)



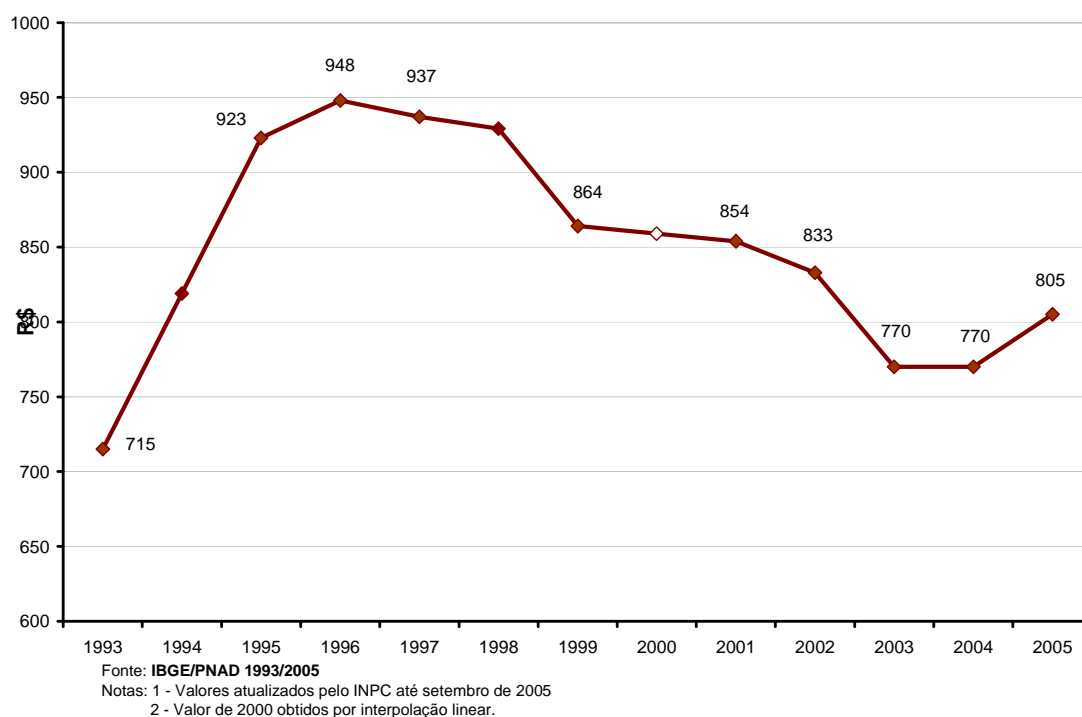
Segundo análise do IPEA (2006), o aumento do desemprego teve como principal causa o fraco desempenho da economia brasileira e, desde o início da década de 1990, o desempenho do mercado de trabalho brasileiro reflete basicamente as inconsistências entre regras trabalhistas, a abertura da economia, a estabilização monetária, o aumento da carga tributária e a ocorrência de choques externos. O estudo do IPEA conclui que as regras atuais de funcionamento do mercado de trabalho não combinam com a necessidade de aumentar os investimentos e promover a competitividade das empresas e que são necessários ajustes institucionais para permitir às empresas condições de igualdade na concorrência internacional; o desafio é realizar ajustes que possam, ao mesmo tempo, favorecer a criação de novos empregos e garantir a adequada proteção do trabalhador.

Rendimentos do trabalho

O gráfico 2 mostra a evolução do rendimento médio mensal real dos trabalhadores, durante o período 1993-2005. O IBGE (2006) correlacionou alguns fatores políticos e macroeconômicos que se refletiram na evolução desses rendimentos: o Plano Real – instituído em julho de 1994 – produziu a queda brusca da inflação, propiciou a aceleração do crescimento

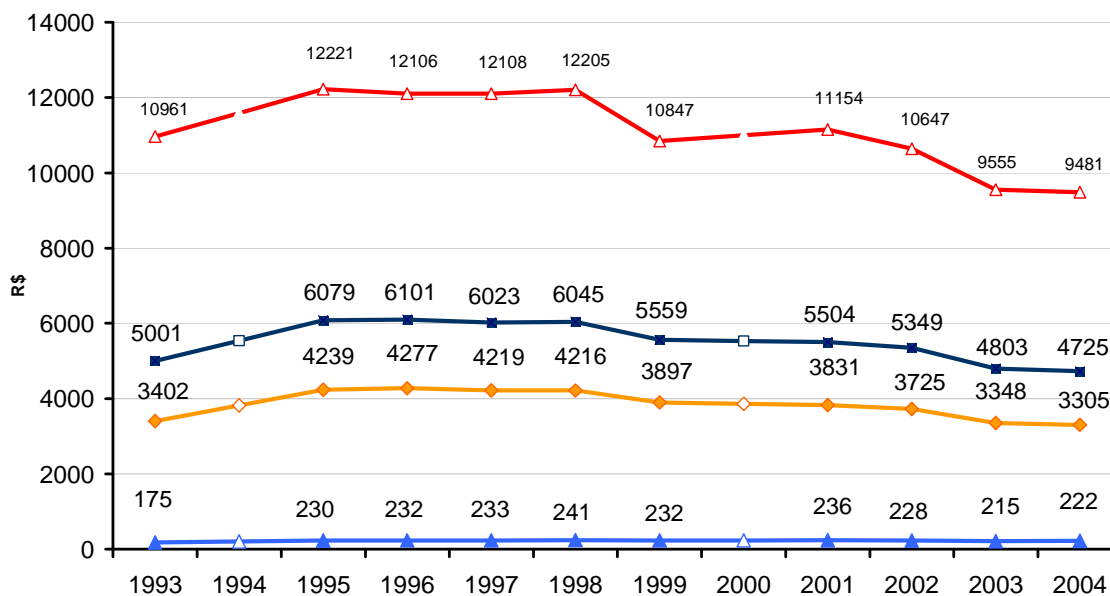
econômico e a alta dos rendimentos; mesmo com as perturbações na ordem econômica internacional, as remunerações tiveram reduções pouco expressivas em 1997 e em 1998; em 1999, com a grave crise cambial, os rendimentos tiveram substancial redução, que atingiu com intensidade um pouco maior as remunerações mais altas, reduzindo o grau de concentração dos rendimentos (ver *gráfico 3*).

Gráfico 2 - Rendimento médio mensal real de trabalho das pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas com rendimento de trabalho - Brasil - 1993/2005



Em 2002, os ajustes feitos em função da crise energética ocorrida no ano anterior ainda se refletiram na economia e a turbulência na ordem econômica interna, desencadeada no período eleitoral, agravaram a perda real nas remunerações constatada no ano anterior; a elevação das taxas de juros, em 2003, contribuiu para a desaceleração na economia e intensificou a perda real nos rendimentos. Em 2004 não houve variação e, em 2005, o rendimento médio real das pessoas ocupadas aumentou 4,6% em relação ao ano anterior. Mas, ainda assim, a perda real é de 15,1% em relação a 1996, quando se registrou o valor máximo do rendimento real, desde o início da década de 1990.

Gráfico 3 - Rendimento médio mensal real de trabalho das pessoas de 10 anos ou mais de idade, com rendimento, distribuídas percentualmente em ordem crescente de rendimento



Fonte: IBGE/PNAD 1993/2004

Notas: 1 - Valores atualizados pelo INPC até setembro de 2004

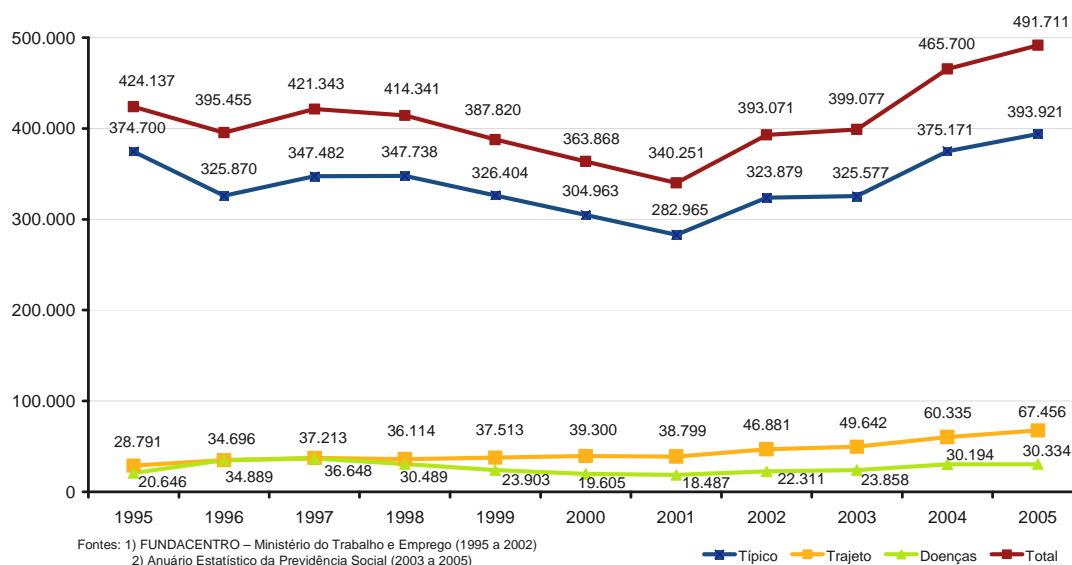
2 - Valores de 1994 e 2000 obtidos por interpolação linear.

▲ Mais de 99 a 100% das pessoas
 ■ Mais de 95 a 100% das pessoas
◆ Mais de 90 a 100% das pessoas
 ▲ Até 50% das pessoas

Acidentes de trabalho

Segundo os dados da FUNDACENTRO (2006) – instituição subordinada ao Ministério do Trabalho e Emprego – o Brasil fez grandes progressos em termos de redução de acidentes de trabalho, a partir de 1975. Em 1972, o governo brasileiro tornou obrigatório um serviço de segurança e medicina do trabalho para empresas com mais de 100 funcionários. Hoje, não se pode imaginar uma empresa socialmente responsável que não esteja preocupada em minimizar os acidentes de trabalho. Entretanto, em 2005, registrou-se o maior número de acidentes da década, conforme pode ser visto no gráfico 4.

Gráfico 4 – Acidentes de trabalho registrados no Brasil



Desde 2002, observa-se a tendência preocupante de crescimento dos acidentes de trabalho, ressaltando-se que os dados registrados dizem respeito aos trabalhadores empregados pelo setor formal da economia, no qual se inserem as maiores empresas. Obviamente, o crescimento do número de acidentes e doenças ocupacionais não é compatível com o discurso da RSC. Por outro lado, no quadro atual de mais da metade dos trabalhadores na informalidade, é evidente que o total de acidentes é muito maior o que torna o problema ainda mais grave, exigindo novas soluções por parte do governo e das empresas.

APÊNDICE B – Subconjunto das empresas com séries históricas disponíveis para valor adicionado, número de empregados e contribuições sociais internas e externas.

Riqueza criada ou Valor adicionado									
(Valores expressos em milhões de reais corrigidos pela inflação até 31/dez/05. Representa a contribuição da empresa na formação do Produto Interno Bruto - PIB -. Também se incluem os valores recebidos em transferência, como receita financeira e resultado de equivalência patrimonial.)									
Ranking MM.com	Empresa	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
1	PETROBRAS	35.765,10	45.107,07	59.569,93	68.474,18	77.926,65	76.420,20	77.347,64	105.380,96
2	PETROBRAS DISTRIBUIDORA	3.303,73	3.126,66	3.130,71	3.222,96	3.630,68	3.657,39	3.601,05	4.014,18
5	TELEFONICA		6.324,62	7.808,53	9.743,87	10.362,63	9.643,82	8.936,28	11.028,47
6	IPIRANGA	1.341,55	1.039,46	726,65	686,04	757,78	888,95	1.056,71	1.216,39
7	VALE DO RIO DOCE	4.585,31	5.695,37	4.771,42	7.057,91	7.830,09	6.575,45	8.791,41	14.290,54
10	BRASKEM	658,77	1.030,52	1.361,63	1.408,31	2.037,16	1.802,36	2.760,64	4.059,12
11	BRASIL TELECOM	1.282,56		4.005,41	5.480,61	5.952,49	5.085,97	5.510,83	6.011,32
12	FIAT	2.205,01	5.589,47	3.692,50	3.138,41	2.673,92	1.620,75	1.139,24	3.770,73
15	CASAS BAHIA	996,11		1.134,68	1.102,31	1.195,18	1.007,95	1.423,10	2.136,66
16	CHEVRON	1.015,63	1.055,73	614,46	573,85		882,47		759,30
18	PÃO DE AÇÚCAR	2.242,77		3.321,52	2.941,14	3.045,04	2.873,93	2.211,94	2.403,95
19	AES ELETROPAULO	3.067,96	4.873,41	4.919,22	5.429,65	5.786,80	4.563,97	4.984,90	5.706,44
20	BUNGE ALIMENTOS		2.076,76	1.041,68	1.972,72	2.701,17	1.671,96	1.284,58	1.701,78
21	CSN	3.270,38	3.638,52	5.523,44	3.529,87	6.127,04	4.182,74	5.692,82	5.701,43
23	GERDAU ACOMINAS	446,25	1.129,83	903,35	677,35	907,09	1.638,28		
25	CEMIG	4.565,47	4.181,47	4.787,18	5.218,29	4.007,84	6.050,01	6.459,02	2.004,74
27	USIMINAS	1.946,90	1.774,79	2.452,07	2.587,88	2.740,23	3.054,80	5.445,94	6.543,26
29	NESTLÉ	3.163,18	3.499,98	2.444,56	2.649,44	3.404,45	2.369,21		2.868,50
30	E.C.T.		4.097,37	3.538,48	4.233,79	4.380,53	2.872,83	3.832,15	
31	SADIA		2.278,46	1.790,14	1.790,61	2.137,90	1.884,59	2.078,40	2.516,16
32	EMBRAER	1.016,57	1.718,80	2.679,91	4.057,63	3.772,16	2.320,34	2.603,68	2.164,07
33	SOUZA CRUZ	9.069,70	8.400,33	6.566,16	6.449,26	6.151,36	4.856,81	4.866,13	5.547,88
35	COPEL	776,64	1.310,79	1.100,41	877,01	1.832,84		2.091,93	2.497,11
37	LIGHT - SE	3.094,03	4.059,64	3.889,94	4.973,96	9.225,78	3.229,39	3.417,61	3.877,11
38	COSIPA		1.074,40	1.343,40	1.086,48	1.787,03	1.390,84	2.393,58	2.589,87
39	VARIG	3.662,49	3.799,19	3.452,13	2.863,05		184,24	2.228,91	
42	CST - ARCELOR BRASIL	806,51	869,29	1.099,80	682,34		1.637,39	2.274,48	
43	VIVO - SP	2.753,81	2.515,29	2.178,98	2.071,00	2.460,54	2.778,97	2.326,63	2.525,38
44	CPFL - PAULISTA (CPFL ENERGIA)	2.666,67	2.698,64	2.240,00	2.426,56	2.551,67	2.281,83	2.653,65	3.474,89
47	TAM - LINHAS AÉREAS	117,90	404,29	883,97	1.821,60	1.909,31	1.896,32	2.014,50	2.242,34
49	FURNAS	2.281,25	2.509,79	2.308,19	3.181,46	3.876,34	2.717,88	1.935,13	2.507,90
50	PERDIGÃO AGROINDUSTRIAL S.A	1.068,41	859,36	860,58	1.299,32	1.130,30	1.143,53	1.561,06	1.861,79
51	SABESP	4.493,56	3.411,66	2.844,30	3.148,12	2.601,78	2.163,39	2.565,99	3.343,08
53	BUNGE FERTILIZANTES	132,65	247,67	488,29	821,38	974,29	1.077,45	1.209,63	497,70
54	BASF	917,44	1.399,32	1.109,16	998,31	1.002,50	1.262,27	1.519,07	1.341,48
58	COPERSUCAR	1.525,72	438,97	(23,27)	1.684,88	717,73	370,91		
60	CELESC	1.134,21	1.333,78	1.332,54	1.299,95	1.767,93	1.619,72	2.057,92	2.475,22
63	AVON		1.092,08	1.029,39	1.073,07	1.125,64	976,24	1.092,59	
64	CONSTRUTORA ODEBRECHT	1.199,94				1.768,94	828,16	1.072,30	1.067,50
65	CHESF	2.229,70	2.325,70	2.693,49	2.186,35	2.606,84	2.911,78	2.963,96	2.962,58
66	PETROQUÍMICA UNIÃO	435,09	577,54	622,81	779,55	636,44	682,13	958,66	871,77
67	MAKRO	430,13	404,85	420,95	416,55	428,82	401,06	356,32	617,03
68	PONTO FRIO	1.057,95	837,97	885,04	1.026,19	1.022,58	623,84	1.674,37	858,83
69	COELBA	1.238,70	1.277,55	1.376,10	1.459,54	1.771,98	1.783,38	1.927,64	2.884,87
70	ACESITA	(296,50)			810,12	1.046,15	1.240,66	1.425,95	1.492,99
71	DOW (DOW BRASIL)	433,19	658,16	596,71	434,60	27,34	656,50	465,80	600,58

Riqueza criada ou Valor adicionado

(Valores expressos em milhões de reais corrigidos pela inflação até 31/dez/05. Representa a contribuição da empresa na formação do Produto Interno Bruto - PIB -. Também se incluem os valores recebidos em transferência, como receita financeira e resultado de equivalência patrimonial.)

Ranking MM.com	Empresa	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
73	ELETRONORTE	(331.49)	378.35	531.43	1.469.68		643.65	520.76	1.158.65
76	PIRELLI PNEUS	988.95	1.089.39	895.29	900.16	882.26	844.69	1.249.70	1.351.66
78	MBR	298.56	619.49	395.25	665.55	793.24	1.010.06	1.216.98	2.587.90
79	IPIRANGA DISTRIBUIDORA	331.54	291.58	303.03	268.27	255.56	343.01	340.38	474.34
80	ELEKTRO	647.30	1.389.79	1.179.03	1.559.00	1.829.19	1.704.85	1.699.09	2.211.14
81	TRANSPETRO			308.29	1.321.47	1.887.21	1.544.91	1.603.75	2.162.55
87	AMPLA CERJ	1.153.31	1.156.17	921.16		888.53	1.120.33		1.726.29
94	SHV GÁS		87.66	66.83	73.43	93.04	57.82	274.35	675.90
95	LIQUIGÁS DISTRIBUIDORA	583.72	529.93	389.82		656.50	574.74	489.42	437.71
96	SUZANO	222.60	415.54	730.02	584.33	1.122.27	674.89	938.62	1.158.72
97	RENAULT		119.26	285.24	420.79	314.10	149.20		1.025.79
98	CBA	676.11	1.489.88	1.143.64	1.158.25	1.106.92	907.61	1.425.02	1.667.44
99	GOL						475.49	1.058.07	1.470.15
100	TRACTEBEL ENERGIA	365.48	683.77	845.13	1.825.49	624.59	914.25	1.173.58	1.653.82
101	LOJAS AMERICANAS	989.74	1.138.40	608.54	685.10	852.41	573.31	747.57	942.69
102	GRUPO MARTINS	152.01	482.14	376.81	221.76	301.18	247.34	239.55	295.16
103	ALCOA	1.045.89	1.150.85	1.285.79	1.054.72	988.01	1.049.62	1.131.05	983.66
105	COAMO	400.63	479.00	291.14	446.65	484.03	524.83	470.34	513.39
106	BANDEIRANTE	1.686.36	1.534.94	2.024.47	1.954.67	1.050.27	1.064.60	1.246.54	1.388.15
107	CEEE	874.49	954.96	846.14	852.34	1.122.23	861.38	1.084.73	1.532.55
109	CASAS PERNAMBUCANAS SP	621.78	597.14	475.91	485.72	454.47	485.95	742.26	978.88
110	CPFL - PIRATININGA				370.81	1.289.87	1.094.11	1.094.58	1.486.65
111	VCP			1.811.21	1.587.86	1.467.90	1.735.72	1.551.09	1.532.78
113	SAMARCO	448.48	618.37	641.05	608.96	951.14	857.87	975.37	1.781.65
114	BOMPREÇO		902.29	810.94	727.54	657.03			
115	WEG INDÚSTRIAS	341.88	305.72	700.29	813.42	740.64	802.46	898.15	976.10
117	SYNGENTA		306.54			539.16	518.54	685.40	357.87
118	CEMIG	4.565.47	4.181.47	4.787.18	5.218.29	4.007.84	6.050.01	6.459.02	2.004.74
119	CELPE	770.21	718.57	503.06	905.06	1.635.35	1.200.31	1.175.78	1.439.86
120	VIVO-RJ	1.162.32		1.317.30	1.215.85	965.28	1.019.02		973.80
122	ALE		29.26	30.20	49.22	62.87	84.05	119.24	148.80
124	CELG	664.01	905.90	875.37	817.75	871.84	1.399.36	1.276.81	1.499.48
126	ULTRAGAZ	392.04	438.72	366.55	322.64	408.15			
127	IPQ	272.64	426.05	430.88	283.74	518.98	609.75	603.32	558.82
128	CARAÍBA	249.57	522.26	419.22	496.74	339.94	336.05	408.17	500.14
130	MITSUBISHI MOTORS	251.46	151.86	224.85	293.62	411.24	335.96		
133	ARACRUZ	596.97	1.920.80	1.537.47	1.167.42	1.939.81	1.576.27	1.381.76	1.679.78
134	COELCE			769.65	790.52	852.62	829.99	794.76	1.173.60
135	RGE	599.34	457.19	485.32	559.36	529.65	663.85	844.24	1.034.57
136	WHITE MARTINS SUDESTE	1.064.57	1.437.07	864.56		2.086.34	1.777.76	1.145.89	
138	SEARA		467.55	332.03	554.75	493.82	426.19	507.23	
139	V & M DO BRASIL			316.81	568.81	608.16	619.49	886.07	1.222.31
140	AÇOS VILLARES	23.13	133.72	380.25	345.58	392.54	532.58	724.77	828.87
143	DUPONT	581.43	703.08	505.76	485.67				
147	CESP	5.976.63	6.149.74	1.125.15	1.417.88	2.442.52	2.030.79	1.221.82	1.803.98
148	AVIPAL	329.43	331.58		290.20	308.60	285.12	420.60	515.00
149	BELGO BEKAERT			313.00	371.73	425.63	361.97	527.55	524.67
150	TENARIS CONFAB	270.14		162.54	344.60	579.02	273.98	217.43	867.51
153	MRS	562.82	714.29	618.39	391.08	962.64	936.68	1.071.76	1.392.11
154	AES SUL	607.60	1.071.64	812.36	1.312.08	636.93	744.51	685.10	1.049.83
157	ALBRAS	348.76	287.93	653.17	649.24	983.77	977.27	652.40	662.09

Riqueza criada ou Valor adicionado

(Valores expressos em milhões de reais corrigidos pela inflação até 31/dez/05. Representa a contribuição da empresa na formação do Produto Interno Bruto - PIB -. Também se incluem os valores recebidos em transferência, como receita financeira e resultado de equivalência patrimonial.)

Ranking MM.com	Empresa	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
159	LOJAS RIACHUELO	342,09	395,88	486,89	464,58	470,11	429,85	449,44	696,94
160	SAT			33,92	29,21	37,87	34,03	29,75	18,02
165	CEMAT		509,36	428,77	564,72	607,39	636,44	788,51	1.024,34
166	VISANET		328,75	441,34	356,42	381,04	308,76	397,80	
167	COCA-COLA FEMSA	671,48	657,22	678,01	501,31	766,88		232,90	45,27
170	ESCELSA	969,47	884,83	831,14	895,08	878,58	776,78	669,11	1.212,90
171	AURORA	209,02	170,05	143,44	176,63	192,71	168,32	207,11	256,92
172	INFRAERO	624,52		1.105,18	1.279,87	1.222,62	877,51	871,86	771,21
173	MAGAZINE LUIZA	239,83	234,68	241,61	214,50	290,29	294,48	339,78	530,50
179	ERICSSON TELECOMUNICAÇÕES	734,42	517,67	896,30	320,42		484,95	1.074,83	
180	FRANGOSUL				385,54	227,26	236,71	360,80	472,87
181	VIVO - RS			729,36	815,13	1.007,65	981,03	657,64	868,49
182	PETROFLEX	133,26	330,18	206,64	261,18	374,58	251,20	294,48	349,61
183	CELPA	441,27	495,83	453,93	709,61	682,01	742,14	736,88	984,90
185	MAHLE METAL LEVE	294,69		413,13	494,45	560,41	606,59	651,21	613,05
187	AMIL			184,05	194,14	197,34	141,45	169,44	238,00
188	COPASA	609,19	619,09	542,55		646,67	635,03	833,52	1.101,37
190	VICUNHA		728,38	547,63	518,47	713,42	611,18	589,76	502,06
195	INSINUANTE	137,89	149,01	174,01	205,82	208,58	197,98	336,38	476,57
196	TELEMIG CELULAR		535,67	637,12		983,80	757,54	733,15	812,48
197	SOTREQ			147,58	146,04	275,34	205,96	235,90	333,92
198	RENNER (LOJAS RENNER)	192,57	196,29	268,43	330,81	427,01	406,06	467,81	641,45
200	DPASCHOAL	178,03	172,39	201,74	229,01	242,75	259,12	292,12	306,73
202	ULTRAFÉRTIL	378,09	402,62	399,11	449,48	532,72	509,59		538,15
203	ALUNORTE	174,36	273,49	272,32	328,96	384,41	572,58	563,03	587,98
204	REXAM	303,99	378,75	443,98	642,01	663,89	286,10		547,14
207	3M	720,80	637,61	723,58	592,81	541,73	412,20	507,86	
210	EDITORA ABRIL		889,11	613,50	788,70	889,54	550,44	529,72	615,35
213	POLITENO	329,99	465,89	461,91	423,48	416,22	335,52	437,38	433,05
214	SAINT-GOBAIN VIDROS	400,38	474,55	461,94	517,65	605,40	555,49	634,19	728,66
217	MOSAIC	71,91		132,86	160,74		399,93	394,03	173,26
221	COIMEX TRADING COMPANY	342,63		86,47	151,91	539,84	336,85		
222	TIGRE	565,51	536,18	579,74	548,78	547,54	473,43	584,71	725,78
224	BOMPREGO BAHIA	280,02	360,05	344,27	335,84	312,53			
225	SEMP TOSHIBA - AM	161,60	315,67	338,61	297,29	439,44	382,28	513,29	554,00
226	PETRÓLEO SABBÁ		75,86	63,43	55,15	65,05	43,35	52,67	65,26
228	EMBRACO	549,92	696,92	444,64	542,57	876,50	391,39	312,51	446,14
230	MARCOPOLO	280,70	288,26	230,96	330,04	484,08	342,66	345,04	310,17
232	ITAMBÉ	220,63	210,01	184,42	169,02	124,03	132,83	173,16	198,33
236	BAYER	557,23	657,62	661,39	640,67	963,10	406,65	344,41	449,84
239	SÃO PAULO ALPARGATAS		382,21	480,12		464,11	355,13	397,99	547,30
240	ROCHE	406,86	507,11	306,54		264,71	163,22	274,94	310,99
241	CLARIANT	330,65	473,59	447,99	514,04	577,64	459,48	583,63	472,54
242	TRANSMISSÃO PAULISTA			452,67	491,10	670,52	744,44	872,00	1.139,76
243	CARAMURU ALIMENTOS	76,99	143,25	174,41	318,10	400,59	270,89	216,66	232,50
244	REDECARD	376,92	759,91	574,03	738,19	596,97	393,31	439,63	570,05
245	HERINGER	68,02	238,99	127,08	185,87	178,06	336,52	279,48	102,57
248	CEG	218,27		269,25	302,42	305,34	292,49	371,77	470,41
253	CEB	495,76	466,36	494,19	528,16	505,71	541,15	591,00	761,43
254	NIBRASCO	77,85	116,85	85,88	24,37	86,11	51,24	125,91	319,81

Riqueza criada ou Valor adicionado

(Valores expressos em milhões de reais corrigidos pela inflação até 31/dez/05. Representa a contribuição da empresa na formação do Produto Interno Bruto - PIB -. Também se incluem os valores recebidos em transferência, como receita financeira e resultado de equivalência patrimonial.)

Ranking MM.com	Empresa	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
255	SCHINCARIOL - SP	520,15	514,91	333,08		264,55	350,82		341,72
256	BHPBILLITON	212,79	251,95	414,49	471,67	365,99	551,94	434,29	
257	SERPRO	1.019,73		852,81	808,43	787,48	697,46	712,04	1.012,00
263	SANEPAR	683,65	689,41	700,76	692,36	731,35	720,65	639,03	750,94
264	CONSTRUTORA QUEIROZ GALVÃO	547,56	453,42	450,51	597,74	640,84	449,51	407,14	746,82
267	COOXUPÉ	113,69	181,54	124,95	117,32	185,62	127,45	131,97	126,68
268	LOJAS COLOMBO	323,39	298,32	329,59	310,92	295,40	331,91	428,04	379,50
270	COPAGAZ	127,47	126,42	89,53	126,40	120,64	74,48	117,13	92,93
274	ENERSUL	319,53	317,98	362,76	447,87	261,62	370,35	434,67	749,87
276	C. VALE	80,50	79,09	68,56	96,83	149,66	155,24	155,63	198,44
277	SOLVAY INDUPA			294,09	373,74	334,04	232,08	314,50	264,80
280	ABB	736,38	661,72	1.001,37	817,65				
284	ALCATEL	309,25		535,20	(161,11)	321,59	247,55	186,53	511,47
285	DROGARIA SÃO PAULO	250,24	324,09	200,79	251,48	258,46			284,93
286	CENIBRA	279,15	725,45	782,29	408,03	812,67	678,03	443,02	421,33
287	CAMARGO CORRÊA	1.416,52	726,79	1.013,59	1.083,18	907,19	585,78	675,13	582,62
289	ANGELONI	117,08	123,61	136,42	155,09	166,99	168,46	182,43	185,97
293	INTERNATIONAL PAPER	274,63	757,50	640,77	688,66	858,76	772,69	670,66	495,43
298	COOP	145,76	146,81	152,10	158,75	160,85	170,22	145,22	177,64
300	CTBC TELECOM	500,18	401,38	478,30	457,98		447,57		553,53
301	DROGARIAS PACHECO	284,18	249,07	254,83	243,46	276,79	364,84		401,29
304	MRN	279,69	518,56	443,28	495,92	483,28	549,67	642,87	665,70
305	SPAIPA COCA-COLA	446,30	406,25	361,38	283,65	289,01	208,14	232,13	287,63
306	NOVELIS	387,27	579,86	654,76	728,00	692,47	547,68		
308	GAROTO	222,37		254,15	234,98	247,27	279,53		433,01
310	ANDRADE GUTIERREZ	1.058,96	762,48	653,27	943,37	866,36	629,39	433,45	487,31
317	ATENTO			240,95	485,72	624,59	570,19	548,71	801,69
321	CAROL	70,69	40,82		94,61		135,08	151,47	131,50
326	ACHÉ	684,09	660,71	420,20	485,18	568,42	281,07	382,73	426,22
328	ATLAS SCHINDLER	406,93	388,42	410,49	430,43	272,83		343,15	392,70
329	VONPAR	198,56		187,56	220,00	303,31	252,63	292,35	481,81
335	ALL BRASIL	290,62	397,22	292,92	317,45	324,12	361,03	391,06	334,88
337	CCE DA AMAZÔNIA	219,60	274,92	258,98	277,33	193,22	214,78	254,46	277,89
338	CORSAN	369,50	310,77	377,16	392,42	346,00	403,63	438,39	493,23
339	GR			346,40	344,53	347,08	319,22	335,05	404,59
349	MOINHOS CRUZEIRO DO SUL		160,99	124,22	150,65	157,76	187,96		160,88
350	GOLDEN CROSS	31,90	62,99		65,52	53,81	54,00	51,10	58,42
353	BOMBRIL	416,39	787,51	479,63	526,10	1.164,80	(1.506,01)	(5,78)	557,44
357	COSERN	319,22	324,02	393,42	447,10	548,45	419,38	485,39	599,71
362	TERMOMECÂNICA	238,85	409,39	299,80	345,96	359,20	306,94	413,16	402,34
366	SCHERING-PLOUGH	365,92	365,24				254,32	292,31	407,66
367	FÁBRICA FORTALEZA	369,76	576,28	445,90	458,12	613,83			
370	LOJAS YAMADA	200,72		120,62	113,43	101,56	110,50	84,27	124,27
372	CARBÓCLORO	180,21	232,55	257,83	377,79	309,91	272,27	305,23	422,89
375	METRÔ	586,56	577,29	339,14	414,05	426,94	325,76	379,61	626,30
383	RIGESA	282,27	293,52	285,00	273,39	334,63	364,94	405,74	447,54
388	COPEBRÁS	600,25	245,31		181,76	237,98	208,53	295,75	207,01
390	CPTM	290,39	93,37	(188,94)	(154,51)	(286,03)	(11,45)	123,00	194,16
394	MILENIA	194,89	433,01	255,46		355,65	302,91	267,59	199,43

Riqueza criada ou Valor adicionado

(Valores expressos em milhões de reais corrigidos pela inflação até 31/dez/05. Representa a contribuição da empresa na formação do Produto Interno Bruto - PIB -. Também se incluem os valores recebidos em transferência, como receita financeira e resultado de equivalência patrimonial.)

Ranking MM.com	Empresa	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
399	ZAMPROGNA		113,80	150,76	125,04	145,08	136,32	178,90	136,91
402	DETEN QUÍMICA	87,71	209,96	188,64	271,10	281,66	203,31	218,46	302,30
404	FOSFÉRTIL	356,58	532,02	411,99	488,83	654,51	546,23	614,86	379,45
405	SONDA	44,05	85,58	94,31		117,11		133,14	138,57
410	COMIGO	78,93	86,79	75,04	109,80	130,85	155,49		88,55
411	SPRINGER CARRIER	402,23	367,84	410,21	251,23	130,10	111,44	82,67	
414	EMBASA		495,81	187,12	430,13	641,56	454,96	330,44	458,92
415	SANTHER	231,75	254,74	264,38	228,55	271,47	229,06	269,48	228,10
420	VALTRA	99,95	63,22	115,49	163,90	189,18			
421	ORSA		234,84	165,39	180,23	194,14	239,29	197,27	338,98
425	PANVEL FARMÁCIAS			89,53	121,15	120,10	113,34	120,38	134,99
428	SAELPA	249,47	203,64	182,55	175,93	285,50	290,93	277,37	436,87
429	SBT	269,77	284,21	232,22	215,34	259,93	121,67	139,48	211,95
430	VIVO - GO				271,80	336,36	394,31	400,05	442,04
432	INTERMÉDICA				266,77	225,62	216,51	221,29	240,41
433	CCB		217,85	310,52	429,12	488,71	464,58	366,95	
434	OAS (CONSTRUTORA OAS)				338,61	382,70	315,03	267,54	339,85
437	COOPERALFA	44,08			88,31	73,08	58,94	66,24	80,36
440	COOPERATIVA AGRÁRIA	104,56			93,04	117,48	119,96	130,87	126,80
441	COOPAVEL	81,74	107,46	89,77	99,36	109,36	88,85	108,00	116,10
442	CPM S.A.			240,62	314,29	267,40	221,78		288,98
447	DUKE ENERGY		153,60	436,52	454,63	434,97	451,68	423,55	483,68
451	FERRAMENTAS GERAIS			164,25	177,47	169,09	179,51	222,74	246,01
452	ARNO	373,95	274,54	291,82	248,68	268,88	218,76	235,94	295,56
454	CAMIL	123,73	125,53			49,32	52,76	47,70	67,11
455	DROGASIL	134,05	150,34	132,41	127,12		120,73		178,27
458	VIVO - BA	303,10				365,24	205,47		201,86
464	ARCELOR BRASIL		481,76	1.346,67	948,52	1.283,62	1.016,05	1.392,97	2.429,48
466	BATAVO (BATÁVIA)	123,99	189,67	78,62	82,39			88,92	131,83
470	COPACOL	72,07	74,69	63,46		84,76	92,08	130,75	167,57
489	TRIUNFO		254,29	211,34	163,29		106,74	109,33	111,14
492	FICAP	244,23	188,75	167,78	141,47			86,58	116,36
495	VOITH SIEMENS				256,77	244,58		89,63	204,86
499	REFINARIA DE MANGUINHOS	113,24	487,71	605,33	449,84	323,27	357,82	361,45	107,23
511	PROSEGUR	413,46	426,57	439,09	398,93				477,50
535	JOSAPAR	207,90	195,66	158,02		184,28		135,95	136,42
537	ESTEVE	86,33	121,83		118,09	190,60	93,11	80,94	74,97
546	ELETROSUL	255,16	341,09	342,91	397,03	505,78			506,67
548	MABE CAMPINAS	143,18	180,00	131,17	119,87	123,92	99,18	100,06	50,65
554	REFINARIA IPIRANGA		231,40	404,59	518,25	200,62	753,80	557,86	411,64
561	DATAPREV	462,80	398,01	399,93	301,29			303,38	384,60
575	NEC	829,57	663,94	1.026,35	397,26	56,74			183,56
606	CISA TRADING	590,11	544,10	449,88	480,66	392,70	225,67		198,19
750	TICKET	548,85	268,15	228,19	175,30				162,07
770	TEKA	307,66	263,19	335,21	285,38	262,65			141,89
821	CONAB	426,05	291,77	274,80	538,55	448,15			278,40
1044	COCA-COLA FEMSA	671,48	657,22	678,01	501,31	766,88		232,90	45,27

Fonte: EXAME Melhores e Maiores MM.com.

Número de empregados

(Total de funcionários da empresa na data de fechamento do balanço, normalmente 31/12.)

Ranking MM.com	Empresa	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
1	PETROBRAS	41900	60126	55569	53857	51638	51000	50295	46226	43468	41173	38225	35891	36742	32941	34376	36284	39091	40541
2	PETROBRAS DISTRIBUIDORA	4700	4056	4113	3978	3786	3610	3630	3603	3731	3356	3637	3471	3258	3265	3332	3613	3814	3758
5	TELEFONICA											18930	14586	13414	10529	9515	7134	7125	7742
6	IPIRANGA	1500	1413	1450	1321	1097	1079	1072	2161	1962	1932	1836	1643	1559	1555	1580	1588	1557	1563
7	VALE DO RIO DOCE	23488	23415	21755	17498	18538	17829	17766	15573	15483	10865	10973	10743	11442	13620	14289	16338	18457	21882
10	BRASKEM	2300	1978	1801	1855	1475	1283	1189	1126	1017	950	1106	1101	1158	1260	1119	2036	2879	3124
11	BRASIL TELECOM								5342	5356	4720	4302	10010	10639	7877	5549	5064	5313	5338
12	FIAT	12000	12810	12587	13402	14001	882	17701	17821	21359	24045	11476	11306	9177	8710	7686	7334	7725	8506
15	CASAS BAHIA	4200	5610		7020	6900	6168	9807	13966	11522	10704	11508	13296	13973	17623	21425	33488	56019	
16	CHEVRON	1859	1460	1370	1673	1505	1501	1320	1245	1264	1303	1324	1211	1100	1031	1038	978	936	913
18	PAO DE AÇÚCAR	35896	37000	28000	26000	17500	18000	20142	20095	20737	19653	31343	39642	50000	52060	57898	55557	63484	62803
19	AES ELETROPAULO								18630	17768	10203	7668	6646	5851	3982	3881	3984	4410	4377
20	BUNGE ALIMENTOS								17422	13828	14020	3800	3300	8700	6800	7325	6882	6807	5862
21	CSN	21200	24463		17008	17892	15762	15043	13882	12532	10995	9829	9343	9302	9179	8470	8501	8175	8542
23	GERDAU AÇOMINAS						4555	3933	3659	3113	3014	3062	3222	3164	3006	3826	9338	16067	1241
25	CEMIG	18565	18197		17667	17650	17631	17516	16452	14923	12550	11947	11748	11648	11288	11468	11302	10668	2102
27	USIMINAS	13928	13838	13413	12000	12144	10944	10488	9226	8172	8237	6983	8040	8448	8132	7916	7961	7967	7962
29	NESTLÉ	12703	14166	13390	13654	13082	12855	12636	13695	13181	12097	11918	12417	12369	12963	13041	10504		11737
30	E.C.T.	73662	74440	69867	68264	71688	71680	71600	79789	77620	77577	81623	82253	82426	90443	98015	103067	107836	105334
31	SADIA	5438	6948	7279	6670	6595	6400	6618	2442	8424	25375	22331	25832	24738	23446	32067	34432	40637	45381
32	EMBRAER	12069	12607	9007	8353	5885	5694	5576	3976	3526	4150	6214	7351	8602	9218	10129	10607	11238	12622
33	SOUZA CRUZ	14815	16184	15418	14522	14044	12500	11519	9531	8920	7840	7202	5631	5046	4695	4235	4253	5955	6569
35	COPEL	1562	1581	1449	1354	1220	1073	834	767	743	746	882	928	951	920	915	920	946	940
37	LIGHT - SE								10618	6541	6636	6833	5988	5109	4449	4251	3649	3826	4147
38	COSIPA	14445	15819	15285	13473	13077	10884	10258					5618	5769	5566	5433	5492	5544	5487
39	VARIG	24179	24638	25654	26236	26259	24691	21105	19170	18119	17812	17741	15601	16710	16993	10643	11081	11456	
42	CST - ARCELOR BRASIL					4219	4200	4122	3947	3736	3622	3435	3330	3412	3592	3593	3696	3960	4285
43	VIVO - SP											1755	1927	1849	1705	2055	2070	2586	2565
44	CPFL - PAULISTA (CPFL ENERGIA)								6972	6599	5588	4422	4176	2927	3063	3022	2963	2908	2993
47	TAM - LINHAS AÉREAS						1258	2600			160	975	2086	5867	7994	7624	6773	7329	8864
49	FURNAS	9027	9892		8323	7362	7342	7275	7094	7096	5216	4513	3950	3835	3670	3453	3425	4237	4581
50	PERDIGÃO AGROINDUSTRIAL S.A	5300	12776	14834	14505	12017	11140	11596			14353	15192	16649	17569	22377	24151	27918	31354	34776
51	SABESP	14000	20240	20121	18110	21006	21000	21000	18861	18467	19129	19340	18324	18048	18159	18505	18546	17735	17448
53	BUNGE FERTILIZANTES								744	785	849	823	837	3002	3327	3384	3696	3931	3436
54	BASF	2880	2895	2695	2412	2626	2577	4825	4503	4429	4609	4035	4041	4248	4083	3794	3620	3393	3118
58	COPERSUCAR	3716	3714	1887	1690	1568	1560	1481	1146	1107	987	1007	866	2218	1933	1714	1751	1758	881
60	CELESC	5926	6213	6363	6065	5723	5796	5619	5604	5252	4968	4491	4478	4432	4265	4227	3625	3609	3590
63	AVON	1933	2092	2222	2254	2266	2393	2928	3207	3500	3500	3500	3751	3590	3886	4142	4319	4591	
64	CONSTRUTORA ODEBRECHT	25323	19619	12590	13456	16429	11574	10000	12156	18318	9443	11192		15218	22096	14354	20718	22000	27159
65	CHESF	11191	11091	12330	10753	9969	9905	9000	8468	8302	6749	6264	6005	5221	5085	5530	5569	5625	5628
66	PETROQUÍMICA UNIÃO	1299	1370	1319	1210	1180	1180	952	825	700	590	560	545	536	544	559	561	561	584
67	MAKRO	3160	4159	4462	4085	3989	4740	4437	3857	4487	3996	3629	3068	2466	2861	2949	4009	4483	4744
68	PONTO FRIO								3823	4060	5817	5504	5395	7154	7409	7615	6961	7405	8225
69	COELBA	7728	7568	7523	6770	7231	7045	6820	6494	5425	4186	3701	3320	2956	2872	2884	2848	2772	2776
70	ACESITA	8065	8619	8693	8428	7593	5790	5620	5186	4216	4087	3382	3300	3077	3129	2997	3169	3148	3112
71	DOW (DOW BRASIL)	2382	1059	1006	960	1671	495	479	457	902	882	859	853	864	867	680	779	888	959
73	ELETRONORTE	4450	4450	6671	5665	5600	5522	5527	5382	4741	4635	3088	2366	2413	2353	2351	2335	2390	2570
76	PIRELLI PNEUS	7402	6800	5459	5121	5000	4685	4976	5095	4930	4973	4864	4900	5153	5175	5322	5431	5980	6798
78	MBR	2864	3140	2710	2830	2464	2445	2211	1992	1968	1988	1988	1844	1794	2142	2299	2495	2735	3423
79	IPIRANGA DISTRIBUIDORA	400	450		376	374	378	333	381	394	383	356	370	369	363	370	414	384	361

Número de empregados

(Total de funcionários da empresa na data de fechamento do balanço, normalmente 31/12.)

Ranking MM.com	Empresa	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
80	ELEKTRO											2757	2548	2254	2222	2217	2307	2450	2558
81	TRANSPETRO													2980	4034	4154	4627	4765	4727
87	AMPLA CERJ										2288	1897	1782	1402	1354	1451	1517		1326
92	COMGAS							1473	1252	1190	1188	1030	650	578	554	613	632	667	735
94	SHV GAS				3177	2747	2534	2500	1703	1190	1097	994	1084	1060	1095	1120	1416	1561	3127
95	LIQUIGAS DISTRIBUIDORA					4461	4460	3708	3400	3303	4012	3914	3804	3745	3840	4146	4001	3909	3552
96	SUZANO	3900	3805	3764	3674	3407	3105	2744	2244	1802	1396	1248	1174	1226	1217	1043	1015	3425	3283
97	RENAULT									56		721	1689	2383	2738	2513	2387		2833
98	CBA	9409	9040	7865	8122	7857	7291	6481	6475	5207	5074	5216	5124	5402	5419	5463	5490	6252	6518
99	GOL															2072	2390	3307	5456
100	TRACTEBEL ENERGIA											1228	828	830	843	859	844	849	893
101	LOJAS AMERICANAS	11800	16921	14338	13906	14098	14547	15558	16037	15240	19896	11681	12485	12148	9715	7633	7822	8491	9282
102	GRUPO MARTINS	900	3687	3913	3404	3400	3530	4845	3926	4351	4700	4851	5700	5747	4893	4483	3758	3886	3995
103	ALCOA	9880	10500		6766	7583	7400	8132	8500	8346	7820	7665	5036	5506	5162	4838	4556	4343	4447
105	COAMO	3533	3594	3863	5467	5419	5206	5332	3329	3179	3616	3625	3775	3631	3151	3265	3702	4136	4097
106	BANDEIRANTE											4503	3257	2799	1471	1341	1257	1202	1198
107	CEEE	10940	11604			10300	10177	9599	9330	8186	2190	1937	1964	1959	2431	2696	2595	3008	3269
109	CASAS PERNAMBUCANAS SP	12200	12750	10963	7862	7800	9500	7558	8051	10018	10465	10025	10787	10859	9879	9590	10385	12797	12386
110	CPFL - PIRATININGA														1256	1139	1012	1055	1127
111	VCP							2309		4699			3981	3740	3723	3017	2971	2927	3620
113	SAMARCO	1610	1350	1671	1785	1817	1589	1509	1464	1521	1635	1553	1389	1302	1206	1250	1286	1275	1336
114	BOMPREGO	14903	14845	13172	11245	10637	10911	10623	10769	10389	11028	11298	13225	14265	13150	12710			
115	WEG INDUSTRIAS	3900	4817	4716	4592	4027	3743	4476	5276	5009	5060	5053	5538	7886	8720	9310	10238	11919	12136
117	SYNGENTA						766	734	890	494	465	479	489	477	945	865	807	900	942
118	CEMIG	18565	18197		17667	17650	17631	17516	16452	14923	12550	11947	11748	11648	11288	11468	11302	10668	2102
119	CELPE	5387	5400	5648	5200	5340	4915	4640	4522	4419	3970	3219	3061	2158	1913	1846	1771	1755	1731
120	VIVO-RJ											719	1141	1161	1579	1565	1476		984
122	ALE											76	137	169	200	252	253	268	283
124	CELG		4352		4099	4050	3974	4519	3810	3409	2583	2443	2418	2384	2217	2160	1858	2237	2819
126	ULTRAGAZ	3550	3550		3270	3827	3671	3329	2732	2759	2745	2726	3022	3246	3398	3388			
127	IPO								384	387	377	463	484	480	477	467	460	446	440
128	CARAIBA	3800	1313		1358	1304	1223	1137	1011	944	923	864	875	857	859	832	848	899	
130	MITSUBISHI MOTORS										116	225	468	700	682	883	1094	1213	
133	ARACRUZ	7691	2014	2068	2001	1886	5109	3378	3007	2547	2366	1972	1435	1421	1529	1442	1510	1998	2089
134	COELCE					4639	4423	4320	4019	3653	2589	1834	1958	1592	1464	1401	1375	1337	1319
135	RGE										635	622	1021	1163	1219	1299	1318	1407	1444
136	WHITE MARTINS SUDESTE	10500	11122			3500	3500	4188	4311	4503	4655	3740	3178	3028	2993	3225	3509	3543	3719
138	SEARA	1800											8371	8846	10341	11279	13092	15081	16189
139	V & M DO BRASIL								5747	5620	5522	4040	3825	4095	4283	4208	4440	4409	4294
140	AÇOS VILLARES	2849	2860	2249	1992	3135	3444	5526	4307	2612	2534	2017	2098	2066	2491	2719	2864	3136	2990
143	DUPONT	1419	1400	1342	1328	1283	1289	1196	1165	1132	1688	1392	796	902	826		653	747	2400
147	CESP	15200	15500	15600	15186	14645	14600	19592	13404	11118	9731	1596	1596	1522	1406	1376	1352	1330	1284
148	AVIPAL	2975	3476	3688	3320	3712	3765	3805	5229	4289	4464	4855	5486	6732	7395	5728	5513	8819	8794
149	BELGO BEKAERT								874	653	563		462	1773	1717	1620	1523	1586	1545
150	TENARIS CONFAB								752	682	786	1088	1635	1816	2184	2188	1827	1894	1721
153	MRS										3928	3299	3019	2932	2622	2590	2613	2892	2981
154	AES SUL										743	937	718	792	787	694	707	725	771
157	ALBRAS	2357	2380	2472	2232	1977	1992	1902	1740		1472	1393	1341	1306	1333	1344	1339	1349	1295
159	LOJAS RIACHUELO	6995	8815	6187	3990		3452	3212	2849	3478	3567	3801	5386	6535	6343	7795	7222	9016	11628
160	SAT												91	138	125	166	142	289	334

Número de empregados

(Total de funcionários da empresa na data de fechamento do balanço, normalmente 31/12.)

Ranking MM.com	Empresa	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	
165	CEMAT								2636	2129	1935	1332	1489	1617	1716	1675	1671	1777	1525	
166	VISANET												373	505	514	570	624	658	774	
167	COCA-COLA FEMSA	1400	3350			2600	3336	5812	8572	6579	4859	4568	4568	3481	2983	3057		2933	516	
170	ESCELSA		3055	2990	2853	2718	2674	2602	1827	1779	1592	1574	1578	1505	1411	1353	1305	1231	1158	
171	AURORA	2831	3270	3558	3719	3851	3991	4363	4749	4806	5249	5446	5688	6100	6173	7509	7699	8335	9277	
172	INFRAERO	8100	8074	7419	7532	7569	7882	7891	7235	9867	10015	10016	9990	10153	8344	8387	8965	9500	9615	
173	MAGAZINE LUIZA		1678	1667	1507	1676	2228	2065	2245	2921	2861	3041	2808	3281	3495	4435	5830	9700		
179	ERICSSON TELECOMUNICAÇÕES	5387	4922	3919	3491	3370	2402	2101	2045	2330	2415	3020	3478	4029	3430	1840	1365	472	507	
180	FRANGOSUL			876	4280	4299	4421	4949	5019	4530	5389	4923		5665	6795	7250	6836	8322	8710	
181	VIVO - RS											549	745	807	856	754	602	538	435	
182	PETROFLEX	2059	2050	1729	1560	1026	811	735	605	630	594	542	543	557	552	558	565	609	700	
183	CELPA									2915	2870	2078	2199	2287	2430	2422	2352	2476	2332	
185	MAHLE METAL LEVE								4433	3364	2952	3864	4123	4259	4195	3889	5586	6821	6537	
187	AMIL											7000	6000	2190	2164	2111	1995	1922	1874	
188	COPASA				7750	8712	8700	9749	9496	9546	9566	9766	9610	9759	9739	10075	10123	10449	10826	
190	VICUNHA	4649	3031	3278	3338	3151	3412	3515	2036	1787	1812		8620	9109	13917	13105	12645	12924	13374	
195	INSINUANTE										1752	1665	2089	2487	2874	2913	3159	4945	7856	
196	TELEMIG CELULAR											376	1353	1656	2014	1835	1966	2068	2378	
197	SOTREQ	1547	1550	1461	1315	987			633	692	737	827	950	981	1675	1588	1847	2194	2302	
198	RENNER (LOJAS RENNER)								1263	1536	1675	1955	3224	4141	4581	5014	5503	5809	6262	
200	DPASCHOAL	2252	2267	2507	2242	1877	2056	2135	2072	2002	2077	1897	2009	2521	2907	3050	3430	3823	3898	
202	ULTRAFÉRTIL	2587	2525	2326	2173	1956	1637	1401	1695	1626	1558	1532	1502	1371	1469	1600	1685	1802	1851	
203	ALUNORTE										455	460	466	498	495	625	687	870	1108	
204	REXAM				406	499	541	941	970	1066	1129	1057	861	548	528	561	809		809	
207	3M	3835	3713	3565	3464	3124	3100	3087	2986	3036	3120	2876	2595	2648	2562	2427	2818	2702	2910	
210	EDITORA ABRIL	6322	5827	5499	5123	4174	3960	3842					6225	5629	4601	4125	3964	3688	3639	
213	POLITENO	500	5380		445	424	385	365	297	337	317	303	263	246	233	252	251	259	274	
214	SAINT-GOBAIN VIDROS								2905	3018	2923	2597	2703	2745	2892	2971	3006	3122	3277	
217	MOSAIC								589	568	631	652	755	701	624	1170	979	1050	992	
221	COIMEX TRADING COMPANY						120	151	157	149	140	134	197	89	130	144	154	143		
222	TIGRE	4223	4719	4800	4464	3563	3177	2800	2861	2642	2475	2383	2230	2401	2386	2475	2532	2592	2547	
224	BOMPREGO BAHIA								6252	6397	6035	6154	7840	8202	8904	7591				
225	SEMP TOSHIBA - AM	1157	10	2053	1897	1225	1055	980	1463	1598	757	500	530	545	716	721	797	1197	1287	
226	PETROLEO SABBÁ	175	192	190	188	180	163	153	152	141	113	90	87	80	64	66	68	61	59	
228	EMBRACO	5422	5910	4769	5538	5535	4600	6714	6781	6006	5202	4928	4643	4927	4810	5039	5486	5959	5401	
230	MÁRCOPOLO	3675	3838	3762	4400	5121	4389	3630	3582	3295	3523	3755	3427	4253	4541	5055	4969	5460	5549	
232	ITAMBÉ	2785	2771	2729	2986	3002	2860	2913	3200	3778	3777	3574	3207	3040	2824	2583	2452	2521	2805	
236	BAYER	4392	4517	4188	3828	3342	3211	3035	2888	2555	2616	2363	257	2268	2675	1987	1838	1877	1460	
239	SÃO PAULO ALPARGATAS	30000	34500	19671	17700	17700	17000	500	13000	11777	10757	11137	11961	11298	11070	10630	9966	10950	11397	
240	ROCHE	1394	1400	1251	1254	1265	1275	2000	1460	1490	1544	1550	1554	1532	1307	1401	1278	1336	1190	
241	CLARIANT									927	908	2289	1948	1824	1809	1813	1810	1979	1938	1911
242	TRANSMISSÃO PAULISTA													2342	2236	3201	3219	3088	2985	2927
243	CARAMURU ALIMENTOS								258	376	357	347	474	1240	1425	1675	1806	1864	1852	
244	REDECARD											876	842	700	765	653	666	692	716	834
245	HERINGER								376	422	406	688	747	1064	864	955	1139	1491	1493	
248	CEG									1109	503	509	538	504	516	507	545	543	564	
253	CEB								1557	1496	1350	1397	1339	1313	1292	1269	1215	1161	894	
254	NIBRASCO				23	23	23	23	21	20	19	17	17	15	15	15	14	14	17	

Número de empregados

(Total de funcionários da empresa na data de fechamento do balanço, normalmente 31/12.)

Ranking MM.com	Empresa	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	
255	SCHINCARIOL - SP							160	1955	1880	1958	1821	1600	1452	2173	3030	3676	3018	2238	
256	BHPBILLITON	73	95	92	1363	1276	2497	2490	2720	1098	1009	1060	1005	1055	1159	1143	960	893	60	
257	SERPRO	7800	17478	16809	14189	13509	13500	13258	12912	11368	10745	10814	8934	8755	8774	8677	8618	8915	9717	
263	SANEPAR			4925		5568	5487	5373	4968	4640	4216	4001	3869	3784	3933	4246	4447	4669	4907	
264	CONSTRUTORA QUEIROZ GALVÃO	11594	7994	5419	4562	4314	5000	2979	7001	6976	6851	6351	5554	5195	5588	7450	7105	7450	9193	
267	COOXUPÉ	2000	902	950	1094	1194	1196	1030	931	954	969	1074	1109	1172	1151	1190	1168	1301	1428	
268	LOJAS COLOMBO	2634		2690	2420	2986	3824	4796	5362	5170	5113	4331	4604	5361	5138	5402	6426	8130	7161	
270	COPAGAZ											1098	566	705	861	760	855	835	946	835
274	ENERSUL								2153	1881	1469	1071	1578	1022	978	928	940	898	864	
276	C. VALE	2400	1393	1127	1167	1031	982	798	721	540	1013	1166	1281	1552	2171	2547	2843	3131	4034	
277	SOLVAY INDUPA		1866	1884	2131	2091	1967	1834	1428	1332		558	484	362	374	370	373	378	368	
280	ABB	3476	3407	2495	2667	2859	3489	3278	3282	3006	3167	3091	3134	2506	6671	3775	3582	3502	4278	
281	ELETRONUCLEAR									690	1827	1811	1832	1711	1912	1907	1967	1960	1984	
284	ALCATEL					2372	1718	1320	1155	1134	1227	1216	1205	1290	1212	896	1197	2492	2880	
285	DROGARIA SÃO PAULO						2465	2870	3228	3875	4455	4921	4672	4520	4600	4654	4669	4750	4892	
286	CENIBRA	1296	1390	1382	1339	1	1	1	1444	1240	1072	1100	1668	1606	1041	1741	1799	1820	1814	
287	CAMARGO CORRÊA	24154	24432		15900	15900	14088	7604	6089	6600	7816	6932	9250	13650	13094	13358	11499	9145	9203	
289	ANGELONI							2212	2307	2226	2500	2500	3200	4011	4468	5307	5420	5534	6034	
293	INTERNATIONAL PAPER								2027	2132	2016	1867	1762	1667	1633	1592	1455	1434	1377	
298	COOP								3870	2707	2782	2705	2631	3019	3188	3462	3588	3608	3682	
300	CTBC TELECOM					1400	1733	1231	1287	1339	1133	1010	972	925	602	609	635	543		
301	DROGARIAS PACHECO							2413	2751	3231	3800	4344	4607	5500	5498	5805	6287	6222	6237	
304	MRN								996	1012	967	947	934	956	987	997	1095	1101	1167	
305	SPAIPA COCA-COLA								4458	4147	4040	3873	2894	2593	1892	1725	1550	1698	1925	
306	NOVELIS	6316	8000		6400	4940	4501	4031	3975	2400	2461	2513	2653	2803	2562	2515	2447			
308	GAROTO	2000	2400	2900	3192	2796	2791	2680	3473	3498	2552	2761	2839	3147	3008	2771	3054		3268	
310	ANDRADE GUTIERREZ	23855	21868	18487	15525	17604	14571	11529	9485	11835	9564	9933	8700	9424	7971	5020	6484	9027	7863	
317	ATENTO													23263	26561	25274	30863	40971	53054	
321	CAROL	1134	1383	1403	1192	1193	1269	1046	724	738	677	704	793	993	1123	1129	1306	1463	1434	
326	ACHÉ					1302	1831	2023	2211	2246	2516	2958	3533	2952	2801	2573	2283	2345	2056	
328	ATLAS SCHINDLER									3650	3582	3678	4947	4648	4556	4433	4349	4168	4168	
329	VONPAR						660	660	2517	2140	2369	2209	2513	2203	2315	2423	2439	2450	2471	
335	ALL BRÁSIL										3113	2379	2216	2018	2055	2171	2213	2183	2265	
337	CCE DA AMAZÔNIA	3033	3157	4470	1592	1573	2578	4061	3221	2708	1520	1444	969	2437	1778	2658	2031	1236	1536	
338	CORSAN				5322	5267	5156	5150	5902	5372	4959	4568	4413	4371	4370	4614	4568	4551	4373	
339	GR												13550	15150	15462	15682	16134	18411	19845	
349	MOINHOS CRUZEIRO DO SUL										507	487	3483	3718	3725	2522	2600	2540	2743	
350	GOLDEN CROSS								1974	1863	3	2	2	2	998	850	858	813	928	
353	BOMBRIL	3097	2758	3550	3200	3200	1940	1648	2058	2982	2304	2319	1913	2020	1840	1977	1756	1916	1697	
357	COSERN								1962	1744		751	620	597	618	619	633	651	683	
362	TERMOMECÂNICA	2515	2372	2230	1965	1638	1808	1886	2008	1764	1896	1895	1938	2006	1987	1875	1939	2089	1979	
366	SCHERING-PLOUGH					868	860	942	1110	1135	1202	1250	1221			1104	1117	1124	1271	
367	FÁBRICA FORTALEZA							770	2733	2594	2630	2954	3597	3722	4217	4432				
370	LOJAS YAMADA									1801	2250	2720	4260	4880	4600	3823	4777	5202	5991	
372	CARBOCLORO	649	667	588	562	566	498	762	745	759	518	448	437	377	375	375	377	378	380	
375	METRÔ						8840	8826	8147	7857	8069	8155	7321	7361	7425	8047	7719	7474	7394	
383	RIGESA	2500	2253		785	2083	2144	1975	1851	2240	2166	1685	1669	1778	1775	1736	1769	1813	1832	
388	COPEBRÁS	1814	1820	1780	1572	1515	1399	1376	1339	1194	1106	769	778	785	851	993	1061	1271	1324	
390	CPTM								3509	5622	5595	6206	6018	6345	6239	5966	5795	5573	5740	

Número de empregados																			
(Total de funcionários da empresa na data de fechamento do balanço, normalmente 31/12.)																			
Ranking MM.com	Empresa	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
394	MILENIA											950	906	950	893	752	747	752	769
399	ZAMPROGNA		1300			893	935	1051	981	910	1008	906	916	941	982	972	979	1064	1009
402	DETEN QUÍMICA	381	383	378	1602	326	304	275	253	243	222	237	248	244	247	246	247	250	248
404	FOSFÉRTIL		2439			1599	1356	1244	1255	1151	997	1026	969	966	1002	1024	1057	1078	1158
405	SONDA							1977	2026	2251		1958	2016	1984	2486	3306	3186	3109	3706
410	COMIGO	1355	1350	969		1236	1471	1507	1262	1108	1207	1189	1259	1313	1293	1275	1510	1618	1377
411	SPRINGER CARRIER	3000	3000		785	2700	2700	1309	1523	1498	1336	1160	1431	1488	1201	1153	912	858	
414	EMBASA						5			4610	4419	4424	4006	3542	3258	3179	3113	3087	3665
415	SANTHER								1132	1191	1200	1353	1319	1302	1252	1161	1227	1287	1285
420	VALTRA	2450	2081	1670	687	969	1080	6000	902	775	875	790	757	678	690	679			730
421	ORSA								292	550	464	501	1324	1383	1652	1694	1957	1997	2100
425	PANVEL FARMÁCIAS									1258	1187	1228	1316	2113	2277	2212	2350	2510	2537
428	SAELPA								1961	1816	1641	1456	1379	1304	1157	1173	1536	1630	1638
429	SBT	2496	2800	1699	1815	1800	1800		2479	2909	2699	1599	1400	1373	1517	1500	1046	1015	1090
430	VIVO - GO											103	148	203	261	302	272	228	214
432	INTERMÉDICA														3341	3419	3547	3978	5091
433	CCB											500	478	716	621	850	867	912	901
434	OAS (CONSTRUTORA OAS)	8900	10963	18343	11619	7836	11643	9045	6999	6286	4763			5213	6881	6455	5219	5132	6962
437	COOPERALFA					1230	1144	1162	1103	1013	829	781	788	801	911	981	1144	1164	1393
440	COOPERATIVA AGRÁRIA								940	908	829	781	844	784	699	756	858	861	914
441	COOPAVEL									1723	1936	2194	2345	2161	2509	2849	3175	3650	3758
442	CPM S.A.								294	357	566	472	1852	2323	2559	2023	1998	2276	2778
447	DUKE ENERGY												421	387	362	303	298	289	291
451	FERRAMENTAS GERAIS								957	764	777	736	1336	1400	1455	1465	1541	1894	1866
452	ARNO	5500	5750		5291	4232	3966	3868	3646	3601	2717	2282	2285	2323	2000	2112	1922	2109	1900
454	CAMIL				653					343	610	597	646	576	604	737	739	730	774
455	DROGASIL	3700	3581	3329	2530	2720	2920	2900	1462	1807	1961	2225	2263	2270	2275	2425	2471	2674	3176
458	VIVO - BA											220	381	399	473	446	344		313
464	ARCELOR BRASIL	7609	8089	6924	5967	5426	4877	4507	4292	3678	2419	2481	2559	2986	2986	2955	1937	1936	65
466	BATAVO (BATÁVIA)	600			4331	668	689	702				3200	2730	1249	1236			1663	1711
470	COPACOL	1100	1328	1367	1309	1577	1942	2162	2194	2103	2038	2034	2375	2411	2654	3342	3529	4000	4340
489	TRIUNFO	396	399		2005	367	368	347	310	307	293	279	273	255	250	259	257	254	
492	FICAP	1674	1702	1081		988	1000	1160	1171	1198	1297	1288	1039	946	698	633	556	630	652
495	VOITH SIEMENS														740	786	655	608	710
499	REFINARIA DE MANGUINHOS	482	500		450	470	470	470	455	461	454	439	432	426	415	386	380	346	170
511	PROSEGUR									9847	10000	10700	11500	12700	11430	11004	10318	11627	15119
535	JOSAPAR									1045	1111	1197	1240	1116	900	827		1050	816
537	ESTEVE	300	300		1960	233	230	221	235		125	130	130	484	473	539	566	580	631
546	ELETROSUL	4412	5769	5498	4653	3915	3795	3737	3367	3197	1326	1389	1333	1156	1215	1279	1302	1325	1458
548	MABE CAMPINAS								1824	2453	2583	2582	2108	1976	1726	1805	1727	1721	1524
554	REFINARIA IPIRANGA	538			487	467	493	432	458	465	405	381	376	372	366	312	311	287	258
561	DATAPREV					6000	6000	5500	4618	4508	3879	3824	3589	2987	3037	3148	3097	3081	3013
575	NEC	3349	3505	2912	2788	2976	2664	2545	2582	2496	2788	2932	2041	1561	979	485	372	421	426
606	CISA TRADING										193	237	198	214	250	255	251	252	274
750	TICKET				13012	14018		3500	13168	12096	13070	1641	1690	1827	2027	927	850	746	654
770	TEKA	6051	6170	6172	6111	7058	6526	6435	4672	4841	4751	5249	5578	5563	6375	7264	4447	5119	6021
821	CONAB							4727	4685	4703	4579	4354	4341	4275	3693	2500	2496	3115	3208
1044	COCA-COLA FEMSA	1400	3350			2600	3336	5812	8572	6579	4859	4568	4568	3481	2983	3057		2933	516

Fonte: EXAME Melhores e Maiores MM.com.

Indicadores Sociais Internos

(Evolução do Total de Gastos anuais com Saúde, Educação, Segurança, Medicina do Trabalho, Educação, Capacitação e Desenvolvimento Pessoal. Valores em milhares de reais, atualizados para 31/dez/2005).

Ranking MM.com	Empresa	2000	2001	2002	2003	2004	2005
1	PETROBRAS	520.277,71	595.266,00	696.311,58	930.196,20	1.891.375,19	2.297.342,00
3	TELEMAR	-	-	77.994,47	63.049,32	71.243,87	42.998,00
7	VALE DO RIO DOCE	68.035,20	113.757,00	112.226,40	125.614,80	152.080,50	204.000,00
8	SHELL	-	-	12.613,96	10.341,12	8.787,70	11.700,00
18	PÃO DE AÇÚCAR	-	132.057,25	132.801,24	120.382,01	120.279,72	-
19	AES ELETROPAULO	-	-	3.076,15	3.455,57	4.212,52	4.528,00
25	CEMIG	-	46.290,97	40.064,82	38.702,15	38.015,87	41.816,00
30	E.C.T.	-	-	344.860,22	349.660,43	331.023,95	-
31	SADIA	-	21.118,17	41.680,60	35.109,34	42.463,43	45.587,00
32	EMBRAER	-	-	-	90.702,03	68.115,05	61.342,00
33	SOUZA CRUZ	-	-	20.382,04	14.584,11	16.903,27	20.989,00
35	COPELUS	-	-	10.166,56	10.856,38	12.293,00	13.831,00
44	CPFL - PAULISTA (CPFL ENERGIA)	-	-	-	17.929,19	21.425,27	23.931,00
47	TAM - LINHAS AÉREAS	-	-	-	20.470,56	17.794,48	20.863,00
48	COPEL DISTRIBUIÇÃO	-	-	27.240,80	24.126,18	36.764,13	39.211,00
49	FURNAS	-	-	51.320,56	44.637,45	80.095,38	87.104,00
50	PERDIGÃO AGROINDUSTRIAL S.A	-	-	23.347,98	34.002,30	20.738,25	22.800,00
65	CHESF	-	-	121.951,25	39.347,67	31.200,96	41.933,00
69	COELBA	-	-	12.543,46	10.648,18	8.664,33	11.040,00
70	ACESITA	-	-	-	19.015,52	20.467,06	20.499,00
87	AMPLA CERJ	-	-	-	11.347,20	10.909,38	10.914,00
92	COMGÁS	-	-	6.821,35	5.792,24	8.232,55	11.166,00
110	CPFL - PIRATININGA	-	-	13.094,52	17.929,19	21.425,27	23.931,00
113	SAMARCO	-	-	11.484,50	8.874,45	7.301,99	8.545,00
154	AES SUL	-	-	2.415,75	3.455,57	4.212,52	4.528,00
157	ALBRAS	-	-	9.064,44	10.845,91	9.028,05	9.786,00
394	MILENIA	-	3.474,46	2.831,56	3.381,13	3.901,98	4.420,00
531	AZALÉIA	-	-	16.570,66	12.110,20	12.351,49	10.341,00
	AÇÚCAR GUARANI S/A	-	-	3.116,44	2.841,45	3.314,93	3.265,00
	BAHIAGAS	-	-	-	473,38	584,93	694,00
	SISTEMA CATAGUAZES-LEOPOLDINA	-	-	1.445,99	1.195,67	5.110,12	5.471,00
	CAIXA ECONOMICA FEDERAL	-	-	-	204.852,15	262.490,94	261.008,00

Fonte: Balanços Sociais (modelo IBASE), divulgados na *internet* pelas companhias.

Indicadores Sociais Externos

(Evolução do Total de Gastos anuais com Educação, Cultura, Saúde, Saneamento e Esportes. Valores em milhares de reais, atualizados para 31/dez/2005).

Ranking MM.com	Empresa	2000	2001	2002	2003	2004	2005
1	PETROBRAS	123.725,59	211.388,13	365.458,08	337.706,09	332.486,26	473.702,00
3	TELEMAR	-	-	69.532,89	18.055,96	60.669,48	46.308,00
7	VALE DO RIO DOCE	44.760,00	43.877,70	54.674,40	62.807,40	86.143,50	108.000,00
8	SHELL	-	-	2.489,12	2.033,67	2.867,50	1.914,83
18	PÃO DE AÇÚCAR	-	48.163,09	40.730,99	42.197,27	45.937,88	-
19	AES ELETROPAULO	-	-	857,52	1.539,94	577,48	518,00
25	CEMIG	-	25.657,08	26.542,98	27.553,84	26.301,42	41.029,00
30	E.C.T.	-	-	86.270,45	65.746,55	71.630,98	-
31	SADIA	-	3.351,93	2.845,95	1.413,17	538,13	1.220,00
32	EMBRAER	-	-	-	15.197,06	13.509,64	13.853,00
33	SOUZA CRUZ	-	-	18.429,59	20.206,54	14.770,95	15.308,00
35	COPELUS	-	-	6.394,03	5.058,32	9.147,16	10.284,00
44	CPFL - PAULISTA (CPFL ENERGIA)	-	-	-	5.447,96	11.754,87	14.073,00
47	TAM - LINHAS AÉREAS	-	-	-	1.395,72	8.094,30	10.671,00
48	COPEL DISTRIBUIÇÃO	-	-	73.016,22	67.288,82	79.580,64	93.049,00
49	FURNAS	-	-	21.953,21	19.750,60	36.388,72	58.764,00
50	PERDIGÃO AGROINDUSTRIAL S.A	-	-	1.294,92	814,17	1.169,85	1.500,00
65	CHESF	-	-	280.194,79	95.243,93	115.029,22	124.646,00
69	COELBA	-	-	2.208,56	10.300,41	50.175,93	158.495,00
70	ACESITA	-	-	-	1.966,80	5.840,74	5.966,00
87	AMPLA CERJ	-	-	-	8.839,56	33.036,56	50.382,00
92	COMGÁS	-	-	2.958,17	3.539,31	2.332,26	4.043,00
110	CPFL - PIRATININGA	-	-	1.828,71	5.447,96	11.754,87	14.073,00
113	SAMARCO	-	-	2.791,27	1.919,12	2.127,00	4.009,00
154	AES SUL	-	-	857,52	1.539,94	577,48	518,00
157	ALBRAS	-	-	2.732,28	2.784,46	6.183,19	2.131,00
394	MILENIA	-	27,63	505,02	839,76	604,07	602,00
531	AZALÉIA	-	-	3.860,30	2.377,38	2.871,45	3.455,00
	ACÚCAR GUARANI S/A	-	-	274,81	223,32	285,02	268,00
	BAHIAGAS	-	-	-	793,23	1.630,35	765,00
	SISTEMA CATAGUAZES-LEOPOLDINA	-	-	3.044,50	2.369,23	4.050,87	4.028,00
	CAIXA ECONOMICA FEDERAL	-	-	-	22.100,06	34.429,75	140.811,00

Fonte: Balanços Sociais (modelo IBASE), divulgados na *internet* pelas companhias.

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)