

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL:
UMA ABORDAGEM A PARTIR DAS NORMAS
VIGENTES**

TRABALHO DE CONCLUSÃO

Lúcia Santana da Cruz

Santa Maria, RS, Brasil

2008

**RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL:
UMA ABORDAGEM A PARTIR DAS NORMAS VIGENTES**

por

Lúcia Santana da Cruz

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de Ciências Contábeis,
da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS),
como requisito parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Ciências Contábeis

Orientador: Prof.^a Dr.^a. Marivane Vestena Rossato

Santa Maria, RS, Brasil

2008

**Universidade Federal de Santa Maria
Centro de Ciências Sociais e Humanas
Curso de Ciências Contábeis**

A Comissão Examinadora, abaixo assinada,
aprova o Trabalho de Conclusão

**RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL:
UMA ABORDAGEM A PARTIR DAS NORMAS VIGENTES**

elaborada por
Lúcia Santana da Cruz

como requisito parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Ciências Contábeis

COMISSÃO EXAMINADORA:

Marivane Vestena Rossato, Dr.
(Presidente/Orientador)

Gilberto Brondani, Ms. (UFSM)

Jéferson de Souza Flores. (UFSM)

Santa Maria, 15 de julho de 2008.

“Eu tenho um sonho que um dia esta nação se erguerá e viverá o verdadeiro significado de seus princípios. Nós acreditamos que esta verdade seja evidente, que todos os homens são criados iguais [...]. Eu tenho um sonho que um dia minhas quatro crianças viverão em uma nação onde não serão julgadas pela cor da sua pele, mas sim pelo conteúdo do seu caráter”.

(Martin Luther King).

AGRADECIMENTOS

Agradeço principalmente a Deus por ter permitido mais esta conquista e pela vida.

Aos meus pais, Jairo e Jussara, por me ensinarem a acreditar, confiar e lutar pelos meus ideais. E por terem acreditado, confiado e lutado junto comigo. À minha irmã, Letícia e meu sobrinho Vitor, que, sempre estiveram ao meu lado me apoiando, apesar da distância. Amo muito todos vocês.

À Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), instituição na qual tive oportunidade de cursar a graduação, além de realizar pesquisas como integrante do Núcleo de Pesquisa e Extensão em Ciências Contábeis.

Em especial, à professora Dr^a Marivane Vestena Rossato que me orientou com sabedoria, capacidade e compreensão.

A todos os professores do Curso de Ciências Contábeis da UFSM, em especial aos professores Ivan Vey e Sérgio Madruga, por acreditarem na minha capacidade para realização de trabalhos acadêmicos. Muito obrigada!

Aos colegas de curso, pelas experiências vividas e pelas amizades conquistadas.

A minha maravilhosa amiga e colega Vivian, pelo companheirismo, amizade e compreensão.

Às empresas CVI Refrigerantes Ltda e Rizzatti & Associados, que me deram a oportunidade de conhecer sua gestão e observar como é o gerenciamento da Responsabilidade Social.

E a todos que embora não tenham tido os nomes citados, participaram da construção desse momento em minha vida!

A todos vocês, muito obrigado!

RESUMO

Trabalho de Conclusão
Curso de Ciências Contábeis
Universidade Federal de Santa Maria

RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL: UMA ABORDAGEM A PARTIR DAS NORMAS VIGENTES

AUTORA: LÚCIA SANTANA DA CRUZ

ORIENTADORA: MARIVANE VESTENA ROSSATO

Data e Local da Defesa: Santa Maria, 07 de julho de 2008.

O presente trabalho apresenta o tema responsabilidade social, a partir de normas vigentes relativas ao assunto. Buscou-se conhecer o nível de atendimento aos critérios estabelecidos no Balanço Social modelo IBASE, na norma NBR 16001 e na norma SA 8000, tratando-se de responsabilidade social empresarial, em empresas do município de Santa Maria – RS. Para atingir o objetivo geral deste estudo, fez-se necessário analisar a responsabilidade social no contexto do Balanço Social modelo IBASE, da norma NBR 16001 e da norma SA 8000, normas vigentes relativas à responsabilidade social empresarial, analisando-as e comprando-as entre si. Para tanto, foi construída uma pesquisa bibliográfica para análise do Balanço Social modelo IBASE e das normas NBR 16001 e SA 8000 no sentido de interpretar os requisitos estabelecidos pelas mesmas, e, por conseguinte, se identificar o nível de atendimento aos requisitos. A partir da análise dos resultados obtidos confirma-se que o Balanço Social –IBASE é o instrumento ou peça contábil capaz de evidenciar a sociedade a maneira pela qual a empresa vem exercendo sua gestão social.. Ao final do estudo tornou-se possível afirmar que os requisitos estabelecidos no Balanço Social modelo IBASE, constituem excelentes indicadores das práticas de responsabilidade social empresarial. No entanto, sem nenhuma pretensão em substituir, ou mesmo rivalizar outros indicadores, demonstrativos ou normas já existentes, constata-se que o Balanço Social modelo IBASE vem ao encontro de outras demonstrações de mesmo intuito, qual seja, o de evidenciar cada vez mais as ações sociais empreendidas pelas empresas.

Palavras-chave: responsabilidade social; balanço social modelo IBASE; NBR 16001 e SA 8000.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1 – Empresa: coalização de interesses	22
FIGURA 2 – Balanço Social modelo IBASE	29
FIGURA 3 – Nível de atendimento dos requisitos estabelecidos pelo Balanço Social modelo IBASE	68
FIGURA 4 – Nível de atendimento dos requisitos estabelecidos pela norma NBR 16001	71
FIGURA 5 – Nível de atendimento dos requisitos estabelecidos pela norma SA 8000.....	76

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – Estrutura geral da NBR 16001	32
QUADRO 2 – Estrutura geral da SA 800	42
QUADRO 3 – Indicadores sociais internos e externos	51
QUADRO 4 – Indicadores ambientais	52
QUADRO 5 – Indicadores de corpo funcional	53
QUADRO 6 – Indicadores quanto ao exercício da cidadania empresarial	54
QUADRO 7 – Indicador: política de responsabilidade social	56
QUADRO 8 – Indicador: responsabilidades e autoridades	57
QUADRO 9 – Indicador: planejamento e implementação	58
QUADRO 10 – Indicador: comunicação	61
QUADRO 11- Indicador: registros	62
QUADRO 12 – Indicador: não-conformidade e ações corretiva e preventiva	63
QUADRO 13 – Indicador: auditoria Interna	64
QUADRO 14 – Indicador: controle de fornecedores	65
QUADRO 15 – Requisitos estabelecidos no Balanço Social modelo IBASE	67
QUADRO 16 – Requisitos estabelecidos na norma NBR 16001	70
QUADRO 17 – Requisitos estabelecidos na norma SA 8000	72

LISTA DE APÊNDICES

APÊNDICE A – Entrevista estrutura dirigida ao responsável pela área de responsabilidade social com relação ao Balanço Social modelo IBASE	82
APÊNDICE B - Entrevista estrutura dirigida ao responsável pela área de responsabilidade social com relação à norma NBR 16001	85
APÊNDICE C – Entrevista estrutura dirigida ao responsável pela área de responsabilidade social com relação à norma SA 8000	87

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 Exposição do assunto	11
1.2 As empresas estudadas	14
1.2.1 CVI Refrigerantes Ltda.....	14
1.2.2 Rizzatti & Associados - Assessoria Empresarial Ltda	16
1.3 Organização do trabalho	17
2 REFERENCIAL TEÓRICO	18
2.1 A contabilidade	18
2.2 A contabilidade social	19
2.3 A responsabilidade social empresarial	20
2.4 Balanço social	23
2.5 Balanço social modelo IBASE	27
2.6 NBR 16001 (norma brasileira responsabilidade social – sistema da gestão)	30
2.6.1 Requisitos do sistema de gestão da responsabilidade social.....	33
2.7 Norma SA 8000 (<i>social accountability 8000</i>)	40
2.7.1 Requisitos de responsabilidade social	43
3. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA	50
3.1 Estudo comparativo das normas	50
3.1.1 Responsabilidade social: Balanço Social <i>versus</i> SA 8000.....	51
3.1.2 Sistema de Gestão da Responsabilidade Social: NBR 16001 <i>versus</i> SA 8000	55
3.2 Extensão das normas de responsabilidade social às empresas	66
3.2.1 Requisitos estabelecidos no Balanço Social modelo IBASE	66
3.2.2 Requisitos estabelecidos na norma NBR 16001	69

3.2.3 Requisitos estabelecidos na norma SA 8000	72
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	78
REFERÊNCIAS.....	80
APÊNDICES	82

1 INTRODUÇÃO

1.1 Exposição do assunto

Ser uma organização socialmente responsável é, talvez, um dos maiores desafios das empresas na atualidade.

A palavra Responsabilidade Social circula pelos meios de comunicação com muita freqüência e intensidade, quando comparada a outras propagandas.

Há pouco tempo, isso não acontecia. As empresas e as pessoas não davam tanta importância ao significado desta palavra. Atualmente, a velocidade com que as mudanças estão presentes é intensa, mas como sempre, não absorvidas, entendidas ou defendidas por todos. Pode-se perceber que a responsabilidade social vem tomando espaço e fazendo parte do cotidiano das pessoas jurídicas e das físicas, fazendo com que as mesmas tenham uma postura mais ética e responsável perante à sociedade.

Nos dias de hoje, afirma-se que as organizações são visadas pelos seus impactos refletidos na sociedade, por problemas com as mazelas sociais que atingem a humanidade, pela poluição e pela degradação ambiental. Tais impactos podem ocorrer, em maior ou menor grau, devido à natureza do serviço ou produto, dos recursos utilizados, resíduos gerados, envolvendo, sobretudo, os relacionamentos da empresa com as partes interessadas, seja com a comunidade, colaboradores, consumidores, meio ambiente e entre outros.

Faz-se perceber que as organizações, para garantir sua sustentabilidade e contribuir para o desenvolvimento sustentável, deverão adotar ferramentas de gestão que auxiliem seu negócio a melhorar seu relacionamento em relação aos *stakeholders*¹.

Almeida (2002, p. 76) caracteriza sustentabilidade como “uma postura preventiva, que identifica tudo o que um empreendimento pode fazer de positivo – para ser maximizado – e de negativo – para ser minimizado”.

Nesse sentido Capra (1996, p. 24) enfatiza que “esse é o grande desafio do nosso tempo, criar comunidades sustentáveis, isto é, ambientes sociais e culturais

¹ “Denominados *Stakeholders*, ou seja, as partes interessadas. São elas: investidores e acionistas, empregados, clientes e fornecedores que são considerados partes interessadas fundamentais, sem as quais uma organização não pode sobreviver.” (DAFT, 1999, p.88).

onde podemos satisfazer as nossas necessidades e aspirações sem diminuir as chances das gerações futuras”.

Assim sendo, o presente estudo teve como temática principal a responsabilidade social empresarial, com enfoque nas normas vigentes.

A partir disso, teve a necessidade de se conhecer a responsabilidade social em todos os seus aspectos e, em particular, nas empresas CVI Refrigerantes Ltda e Rizzatti & Associados Assessoria Empresarial. Partiu-se do pressuposto de que estas empresas, instaladas na cidade de Santa Maria, de modo incipiente, já exerceriam algumas práticas de responsabilidade social estabelecidas no Balanço Social modelo IBASE, na norma NBR 16001 (Norma Brasileira Responsabilidade Social – Sistema da Gestão) e na norma SA 8000 (*Social Accountability 8000*).

Portanto, este estudo teve como fator motivacional o desconhecimento do nível de atendimento destas empresas aos critérios estabelecido no Balanço Social modelo IBASE, na norma NBR 16001 (Norma Brasileira Responsabilidade Social – Sistema da Gestão) e na norma SA 8000 (*Social Accountability 8000*) ambos se tratando de responsabilidade social empresarial.

Nesse sentido, o objetivo deste estudo foi o de se evidenciar e analisar a responsabilidade social empresarial no contexto do Balanço Social modelo IBASE, da norma pela norma NBR 16001 (Norma Brasileira Responsabilidade Social – Sistema da Gestão) e da norma SA 8000 (*Social Accountability 8000*) em duas empresas na cidade de Santa Maria, Rio Grande do Sul, no decorrer do exercício social de 2007.

O estudo, então, procurou, em um primeiro momento, investigar se as empresas ora mencionadas utilizam a contabilidade como instrumento de evidenciação das suas ações sociais, e se desenvolvem medidas de responsabilidade social; investigando quais são as ações de responsabilidade social desenvolvidas pelas mesmas.

Em um segundo momento, realizou-se um estudo comparativo entre o Balanço Social, conforme modelo IBASE, entre a norma SA 8000 (*Social Accountability 8000*) e entre a norma NBR 16001 (Norma Brasileira Responsabilidade Social – Sistema da Gestão), relativas à responsabilidade social, principalmente sob aspecto dos requisitos a serem atendidos, apontando possíveis limitações e benefícios no Balanço Social modelo IBASE, na norma SA 8000 (*Social*

Accountability 8000) e na norma NBR 16001 (Norma Brasileira Responsabilidade Social – Sistema da Gestão) se tratando de responsabilidade social.

No último momento, analisou-se o nível de atendimento das práticas sociais desenvolvidas pelas empresas aos critérios mencionados no Balanço Social modelo IBASE e na norma SA 8000 (*Social Accountability 8000*) com relação à responsabilidade social; bem como o nível de atendimento das empresas aos requisitos estabelecidos na norma NBR 16001 (Norma Brasileira Responsabilidade Social – Sistema da Gestão) e na norma SA 8000 (*Social Accountability 8000*) com relação ao Sistema de Gestão da Responsabilidade Social.

A presente pesquisa sobre as normas de responsabilidade social empresarial contempla um assunto pouco explorado pela área contábil.

Por conseguinte, a hipótese a ser confirmada com a realização do estudo alicerçou-se no fato de que a conduta social destas empresas revela um excelente grau de atendimento aos requisitos estabelecidos no Balanço Social modelo IBASE, que em relação à norma NBR 16001 (Norma Brasileira Responsabilidade Social – Sistema da Gestão) e maior em relação a norma SA 8000 (*Social Accountability 8000*).

As normas de responsabilidade social empresarial estabelecem requisitos mínimos que quando implementados indicam se as empresas exercem ou não uma gestão social. Muitas empresas já associaram que a sua evolução no mercado e seu crescimento em longo prazo estão diretamente atrelados ao desenvolvimento e crescimento dos seus empregados, clientes, fornecedores e sociedade em geral.

Denota-se, portanto, que além do objetivo principal que é o lucro, as empresas assumem outras responsabilidades, em especial na área social, vislumbrando-se a necessidade de demonstrar o nível de envolvimento da empresa com a sociedade.

Com isso, a Contabilidade através do Balanço Social endossa a forma de explicitar a preocupação das empresas com o cumprimento de sua responsabilidade social, não sendo vista somente como uma Demonstração meramente contábil.

Diante do cenário em que as empresas vêm dando ênfase à gestão social, considera-se relevante o estudo do tema responsabilidade social empresarial.

No entanto, buscou-se a utilização de normas vigentes sobre o assunto, como o Balanço Social – modelo IBASE, a norma NBR 16001 (Norma Brasileira

Responsabilidade Social – Sistema da Gestão) e a norma SA 8000 (*Social Accountability 8000*) para o estudo.

A metodologia utilizada neste trabalho teve por objetivo dar o embasamento científico necessário em todas as suas etapas. Primeiramente foi realizada a pesquisa bibliográfica, com o propósito de se interpretar os requisitos estabelecidos pelo Balanço Social – modelo IBASE, pela norma NBR 16001 (Norma Brasileira Responsabilidade Social – Sistema da Gestão) e pela norma SA 8000 (*Social Accountability 8000*). Analisou-se de forma comparativa, buscando-se investigar qual a mais e a menos restritiva e a sua aplicabilidade em relação aos seus aspectos abordados. Num segundo momento, foi realizado o contato com as empresas para investigar suas ações sociais e a disponibilidade para fazer parte desse estudo. E por fim, aplicação de um questionário para analisar o nível de atendimento dos requisitos em relação às normas estudadas.

Com relação aos procedimentos metodológicos, a pesquisa que está sendo apresentada é classificada como exploratória. Na percepção de Gil (1999), esse tipo de pesquisa tem como finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e idéias, a fim de instigar o aprofundamento do tema tratado. Faz-se necessário observar que esse tipo de pesquisa é aplicado, especialmente, quando o assunto escolhido é, até então, abordado de forma incipiente.

1.2 As empresas estudadas

Apresenta-se um breve histórico das empresas estudadas, bem como as ações sociais desenvolvidas pelas mesmas.

1.2.1 CVI Refrigerantes Ltda

A fábrica está instalada no lote A-1 do Distrito Industrial, em Santa Maria -RS, onde iniciou sua operação em 5 de dezembro de 1977. Localizada estrategicamente no centro do Estado do Rio Grande do Sul, sua infra-estrutura foi preparada para a fabricação de produtos Coca-Cola em garrafas retornáveis. E até hoje a empresa, busca a ampliação da fábrica para duplicação da produção atual.

Contudo, afirma Breno Jacobi, Gerente Industrial, que a fábrica nunca retirou o foco em relação à qualidade, mas também se preocupou com o meio ambiente e a segurança dos colaboradores e das bebidas produzidas.

Com o intuito de compartilhar com a comunidade, o momento em que comemorou 25 anos em Santa Maria, a CVI – Companhia Vontobel de Investimentos criou, em 2003, o Programa CVI Social. O CVI Social tem como público alvo as organizações sociais sem fins lucrativos e que realizam projetos sociais voltados ao bem-estar da sociedade, nas diversas áreas de atuação como: saúde, educação, inclusão social, geração de emprego e renda.

A empresa mantém, atualmente, o Programa Aplauso CVI, que iniciou em 2007 com a finalidade de incentivar os bons exemplos dentro da empresa. O programa tem como objetivos reconhecer ações individuais que são realizadas de forma espontânea pelos colaboradores da CVI – Refrigerantes, ligadas ou não às atribuições ou metas de seus cargos, que reforçam positivamente a imagem da empresa, o ambiente interno e externo de trabalho, um clima organizacional saudável, o incentivo ao voluntariado, o tempo de trabalho na empresa, agregando motivação e valor ao desempenho dos colaboradores e aos propósitos de desenvolvimento da CVI. Cada seção da CVI, através de seus coordenadores, recebe uma quantidade de APLAUSOS a serem distribuídos, também, aos colaboradores de outras áreas – clientes internos – que, na opinião do setor, se destacaram pela dedicação ao realizarem os trabalhos em equipe dentro da empresa.

Outra ação social desenvolvida pela entidade e que cabe destacar é a ECO CVI, que corresponde a um projeto de um grupo, composto por colaboradores de diferentes áreas, que tem como objetivo sensibilizar os colegas e comunidade sobre os aspectos ambientais, através da implementação de práticas educacionais, atividades culturais e outros eventos desenvolvendo ações em parceria com a comunidade para a preservação do meio ambiente e desenvolvimento social.

Esses são alguns dos projetos sociais desenvolvidos pela CVI Refrigerantes Ltda.

Como resultado desses e tantos outros trabalhos desenvolvidos, a empresa foi certificada em diferentes normas: ISO 9001 (qualidade), ISO 14.001 (meio ambiente), OHSAS 18.001 (segurança) e, a mais recente, a ISO 22.000 (segurança de alimentos).

1.2.2 Rizzatti & Associados - Assessoria Empresarial Ltda

A Rizzatti & Associados – Assessoria Empresarial Ltda é uma sociedade por quotas de responsabilidade limitada, prestadora de serviços, sediada em Santa Maria, tendo como objeto social a prestação de serviços nas áreas: contábil , gestão empresarial e gestão de pessoas.

A origem da empresa data de 1º de janeiro de 1993, quando Carlinho Antônio Rizzatti, contador formado pela Universidade Federal de Santa Maria, ao se aposentar como funcionário público federal instituiu a empresa.

Nestes anos de atuação contínua no mercado, sempre sob a coordenação do fundador, a liderança de mercado da empresa vem sendo comprovada pelo crescente número de clientes, credibilidade e confiança que a marca representa e principalmente pelos prêmios conquistados nos últimos anos, servindo de referencia no ramo de contabilidade no estado.

Esses prêmios foram conquistados devido às praticas sociais desenvolvidas pela empresa.

Uma das práticas sociais desenvolvida, o Projeto R&A Solidária, busca arrecadar brinquedos, remédios, alimentos não perecíveis, agasalhos, material escolar para doar às escolas infantis que estejam solicitando apoio da comunidade.

Outra prática social é a Pesquisa Mensal de Satisfação do Cliente onde é fornecida ao cliente, com o intuito de avaliar as ações desenvolvidas pela empresa, inclusive as sociais dando sugestões de melhorias ou de novas iniciativas. Uma forma forte de incentivar a resposta desta prática é a doação da R&A de R\$ 1,00 (um real) a cada pesquisa retornada e respondida. Um exemplo de entidade beneficiada em anos anteriores é a Casa de Apoio a Criança com Câncer.

A entidade possui sólidos conhecimentos e habilidades em serviços contábeis, teve também a iniciativa de ampliar sua responsabilidade social, prestando serviço de contabilidade, sem nenhum custo para entidades de cunho social.

Uma das entidades beneficiadas por esta prática é a Associação Assistencial Recreativa Cabelos de Prata (uma associação sem fins lucrativos que ajuda idosos doando cestas básicas a doentes, prestando atendimento jurídico e fazendo “sopão” para carentes aos domingos).

Outra prática desenvolvida é a elaboração da Declaração Anual de Isento - DAI, gratuitamente na sede da empresa, pois muitas pessoas não tem conhecimento desta obrigação o que ocorre no cancelamento do Cadastro de Pessoa Física.

Todos estes e outros trabalhos desenvolvidos em prol da sociedade, foram reconhecidos através de várias premiações entre elas: Responsabilidade Social, Empresa Amiga da Criança- Fundação Abrinq , Prêmio Talentos Empreendedores, Troféu Prata –PGQP, Prêmio Qualidade RS.

1.3 Organização do trabalho

O presente trabalho tem a sua estrutura dividida em quatro capítulos, quais sejam: Introdução, Referencial Teórico, Análise e Interpretação dos Resultados e Considerações Finais.

O capítulo da Introdução apresenta a contextualização do tema, o deu origem à pesquisa, os objetivos propostos, bem como a justificativa para sua realização, essencialmente.

O Referencial teórico se destina o segundo capítulo. Neste capítulo discorre-se sobre o resultado da pesquisa bibliográfica, abordando os conceitos de responsabilidade social empresarial, os requisitos estabelecidos pelo Balanço Social – modelo IBASE, pela norma NBR 16001 (Norma Brasileira Responsabilidade Social – Sistema da Gestão) e pela norma SA 8000 (*Social Accountability 8000*).

Num terceiro momento, o capítulo das análises e interpretações dos dados, bem como o estudo comparativo das normas e a análise do nível de atendimento das mesmas pelas empresas objetos deste estudo.

No último capítulo, o quarto, apresentam-se as considerações finais sobre o estudo realizado, e também as recomendações para pesquisas futuras.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Em que pese à importância da responsabilidade social, mas por ser assunto relativamente novo, a bibliografia não é muito rica a respeito. Tem-se tratado bastante do envolvimento e da responsabilidade social das empresas, todavia, no que se refere especificamente à responsabilidade social empresarial, existem poucas teorias que regem a gestão social.

Com isso, este capítulo abordará as normas existentes sobre responsabilidade social, são elas: Balanço Social modelo IBASE, norma NBR 16001 (Norma Brasileira de Responsabilidade Social - Sistema de Gestão) e a norma SA 8000 (*Social Accountability 8000*), que darão suporte a análise dos resultados a serem encontrados através dos objetivos deste estudo.

2.1 A contabilidade

A Contabilidade é uma Ciência Social, ao contrário do que muitos pensam, devido à grande associação a impostos, esta ciência tem como objeto o patrimônio das entidades.

Sá (1998, p. 42) conceitua Contabilidade como uma “ciência que estuda os fenômenos patrimoniais, preocupando-se com realidades, evidências e comportamentos dos mesmos, em relação à eficácia funcional das células sociais”.

No conceito citado, Sá (1998) estabelece os limites, objeto e natureza do estudo da ciência contábil. Dando ênfase, que o estudo cientificamente visa analisar as relações existentes entre os fenômenos patrimoniais e procura verificar como essas relações se estabelecem.

Sabe-se, que a Contabilidade preocupa-se com registros, demonstrações, revisão, apurações de resultados, de custos, comprometendo-se assim com a informação.

Marion (1998, p. 24) conceitua contabilidade como um instrumento que:

fornece o máximo de informações úteis para a tomada de decisões dentro e fora da empresa. Ela é muito antiga e sempre existiu para auxiliar as pessoas a tomarem decisões. Com o passar do tempo o governo começa a utilizar-se dela para arrecadar impostos e a torna obrigatória para a maioria das empresas.

O autor neste conceito citado evidencia a importância da Contabilidade para a tomada de decisões, fornecidas a partir de informações eficazes e eficientes por ela repassadas, utilizadas também como forma de arrecadação de impostos pelo governo, motivo pelo qual, torna a Contabilidade obrigatória.

Dando-se ênfase neste sentido, Ludícibus (2004, p. 22) relata a finalidade da Contabilidade:

a função fundamental da contabilidade (...) tem permanecido inalterada desde seus primórdios. Sua finalidade é prover os usuários dos demonstrativos financeiros com informações que o ajudarão a tomar decisões. Sem dúvida, tem havido mudanças substanciais nos tipos de usuários e nas formas de informações que têm procurado.

Como podemos observar Ludícibus (2004) destaca a grande mudança que tem ocorrido tanto no aspecto usuário como no meio de demonstrar as informações. Os usuários das informações contábeis estão buscando a evidenciação de suas ações sociais perante a sociedade ao qual estão inseridas, utilizando-se da Contabilidade como uma excelente ferramenta de gestão contábil e social.

2.2 A contabilidade social

A contabilidade é uma ciência social nitidamente quanto às suas finalidades, mas como metodologia de mensuração, abarca tanto o social quanto o quantitativo.

De acordo com Franco (1997, p. 19), a função da contabilidade é:

registrar, classificar, demonstrar, auditar e analisar todos os fenômenos que ocorrem no patrimônio das entidades, objetivando fornecer informações, interpretações e orientação sobre a composição e as variações desse patrimônio, para a tomada de decisão de seus administradores.

Vale ressaltar que, as demonstrações contábeis fornecidas pela contabilidade constituem uma grande fonte de informações, para através delas, serem tomadas possíveis decisões. No entanto, cabe destacar que, as empresas precisam além da demonstração da situação passada da organização, se projetar futuramente, utilizando-se de informações sobre o ambiente onde a empresa está inserida.

Esse cenário faz com que as organizações procurem adaptar-se ou moldar-se às novas exigências da sociedade, pois são as atitudes administrativas as grandes propulsoras das mudanças no âmbito social e ambiental.

Desse modo, Kroetz (1999, p. 34) endossa ao conceito anterior citado, ensinando que:

a Contabilidade Social visa criar um sistema capaz de inventariar, classificar, registrar, demonstrar, avaliar e explicar os dados sobre a atividade social e ambiental da entidade, de modo que no final de cada exercício ou a qualquer momento se possam preparar informes como o Balanço Social.

O mesmo autor acrescenta ainda que o desenvolvimento da contabilidade social faz-se necessário, porquanto a sociedade parece exigir das organizações, maior clareza em suas ações, para que possam ser responsabilizados por seus atos, observando não apenas a qualidade e preços de seus produtos ou serviços, mas também a relação entre a entidade e o meio ambiente e a sociedade.

Faz-se necessário destacar que a Contabilidade Social busca a verdade (impactos) produzidos sobre a circulação da riqueza entre a entidade e a sociedade – causa e efeito. Sendo um produto de conscientização, por parte das empresas, de sua responsabilidade social.

Sá & Sá (2005) salientam que por Contabilidade Social, também se tem entendido pelo estudo das relações entre a empresa e a sociedade; uma inovação introduzida por estudiosos da área.

Sendo assim, a Contabilidade Social objetiva inventariar, classificar, registrar e demonstrar, avaliar e explicar os dados sobre a atividade social e/ou ambiental das empresas, de modo que, se possam produzir informações sociais, como o Balanço Social e a Demonstração de Valor Adicionado, por consequência, evidenciando, mensurando e avaliando o desempenho da empresa na área social.

2.3 A responsabilidade social empresarial

A responsabilidade social vem se tornando cada vez mais importante, e trazendo consigo o sentido de vantagem competitiva. Em muitos casos, a responsabilidade social está sendo mencionada como um referencial de excelência para o mundo dos negócios, sob a perspectiva de um modelo de desenvolvimento sustentável, que resulta da harmonia entre as dimensões, econômica, social e ambiental.

Esse conceito de responsabilidade social está sendo bastante discutido, devido sua abrangente interpretação.

Segundo Tinoco (2001, p. 115), “[...] a responsabilidade social corporativa está relacionada com a gestão das empresas em situações cada vez mais complexas, nas quais questões como as ambientais e sociais são crescentemente importante para assegurar o sucesso e a sustentabilidade dos negócios”.

Para Ashley (2002, p. 47), a evolução recente do conceito de responsabilidade social corporativa diz que “[...] a empresa socialmente responsável é aquela que está atenta para lidar com as expectativas de seus *stakeholders* atuais e futuros, na visão mais radical de sociedade sustentável”.

Com essa definição pode-se perceber que o conceito de responsabilidade social vem se consolidando. Atualmente, está havendo uma retomada da consciência social, pois a sociedade está associando o conceito como forma de pressionar o meio empresarial e o governamental, no sentido de buscar maior igualdade social.

Nesta sociedade em que vive-se, é de extrema importância que as empresas se preocupem com a sociedade em geral, e que seja exigido que demonstre não somente a sua atividade econômica e financeira, mas ainda, as atividades realizadas na área social.

Não somente, Brown (1993 apud REIS & MEDEIROS, 2007, p. 34) exemplifica que o termo responsável:

tem significado conotativo positivo, mas pode facilmente tornar-se um mero jargão se não revelar também algo sobre o mundo real. Qual é o significado denotativo de responsabilidade? Não revela um mundo de ação humana, de pessoas e organizações tendo poder – a capacidade de responder? Não se mostram também pessoas como atores que se importam com as conseqüências de seus atos para com os outros? A palavra revela um mundo especial e assume um modo particular de olhar as coisas – uma perspectiva ética.

Podemos perceber que a questão da responsabilidade social vai além da postura legal da empresa, da prática filantrópica ou do apoio à comunidade, significando mudança de atitudes, hábitos, de maneira que, a empresa busque planejar e gerir os negócios da empresa de maneira ética e responsável.

Para Tinoco (2001), a empresa aparece cada vez mais como sendo o resultado de uma coalizão de interesses entre diferentes grupos sociais. A

intensidade de seu poder é diretamente em função de sua organização, isto é, de sua identificação enquanto grupo. As exigências desses grupos estão relacionadas com seu poder e por isso tem necessidades de obter e trocar informações, cujas modalidades são adaptadas às suas exigências. Na Figura 1 demonstra-se a coalizão de interesses:

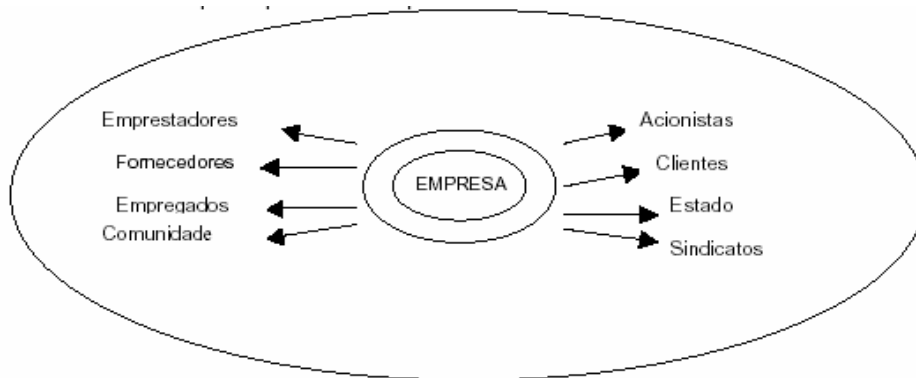


Figura 1 – Empresa: coalizão de interesses

Fonte: Adaptada de Tinoco (2001, p.24)

Percebe-se com esta Figura 1, mais detalhadamente, que além de as empresas se preocuparem em satisfazer os interesses dos acionistas, elas são obrigadas a estarem atentas às expectativas de todos os seus *stakeholders*, ou seja, as partes interessadas.

Conforme Daft (2005), a literatura contemporânea evoluiu nesse sentido e aponta outros públicos, o interno e o externo, ambos denominados *stakeholders*, ou seja, as partes interessadas. São elas “investidores e acionistas, empregados, clientes e fornecedores, que são considerados partes interessadas fundamentais, sem as quais uma organização não pode sobreviver”.

A relevância da responsabilidade social e sua importância nos negócios em relação aos diversos públicos com quem a empresa se relaciona, e, portanto, afeta e por eles é afetada, reside no fato de que, conforme Ashley (2002 apud REIS & MEDEIROS, 2007, p. 19) “o conhecimento das expectativas mútuas nessa rede de relacionamentos é condição essencial para a sustentação de uma orientação estratégica orientada para a responsabilidade social nos negócios”. Nessa ótica, todos os envolvidos, através da avaliação sistemática das suas necessidades, compartilham direitos e responsabilidades.

Essas reflexões remetem para que as empresas se conscientizem de seu papel social, e que além de produzir bens e serviços, tenham uma conduta social perante a sociedade ao qual estejam inseridas, isto significa participar ativamente do seu tempo, estar atento e adiantar-se prontamente às transformações sociais, culturais, políticas e econômicas a que a sociedade permanentemente está sujeita, enfim ter responsabilidade social.

2.4 Balanço social

O Balanço Social é documento pelo qual a empresa apresenta dados que permitem identificar a sua atuação social para com a sociedade.

Kroetz (1998) salienta que o Balanço Social é uma peça integrante da Contabilidade Social, e esta, por sua vez, é uma parte da Ciência Contábil, que tem como objeto estudar os reflexos das variações patrimoniais nas empresas, na sociedade e no meio ambiente.

De uma forma mais abrangente, Sá & Sá (2005, p. 42) conceituam o Balanço Social com o objetivo de:

evidenciar o papel que a empresa representa em seu ambiente social, ou seja, a contribuição que ela trouxe através de impostos, de previdência social, de mão-de-obra absorvida, de obras sociais, na educação, em suma, o que ela espelha como célula da sociedade a que pertence.

No Brasil, as informações divulgadas pelo Balanço Social concentram-se em dados relacionados principalmente a emprego, a educação e a outros aspectos em que as organizações apresentam, responsabilidade no que tange a questões sociais.

Para Tinoco & Kraemer (2004, p. 87) Balanço Social é “um instrumento de gestão e de informação que visa evidenciar, de forma mais transparente possível, informações contábeis, econômicas, ambientais e sociais, do desempenho das entidades, aos mais diferentes usuários”.

Conforme Beuren et al. (2003) o Balanço Social no Brasil começou a se evidenciar em 1965, com a Associação de Dirigentes Cristãos de Empresas do

Brasil publicando a Carta de Princípios do Dirigente Cristão de Empresas, tornando-se um marco histórico incontestável do início da utilização explícita da expressão responsabilidade social diretamente associada às empresas, e da própria relevância do tema relacionado à ação social das empresas no país.

Diversos autores consideram que as entidades cristãs foram o berço do Balanço Social no Brasil. Entretanto, somente em 1974 é que efetivamente se encontram explicitamente menções a respeito do Balanço Social.

Já, em 1975 destaca-se o primeiro tipo de relatório, que contém aspectos de recursos humanos e sociais, a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) criada pelo Decreto-Lei nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975. Recorre-se a seguinte citação o assunto, conforme Beuren et al. (2003, p. 57):

a RAIS, com elaboração e divulgação obrigatórias para toas as empresas ou mesmo para pessoas que, na condição de empregadores, tiveram algum assalariado, por qualquer período de tempo, no ano da declaração, através de contrato de trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ou pelo Regime Jurídico Único (RJU), para funcionários públicos. Destinada ao Ministério do Trabalho do Governo brasileiro, a RAIS deve fornecer, às entidades governamentais da área social, informações referentes à empresa e a cada um de seus empregados com os quais manteve relação de emprego durante qualquer período do ano-base. As informações a serem apresentadas referem-se a nomes de empregados, à Classificação Brasileira de Ocupação (CBO), ao grau de instrução dos empregados, à espécie de vínculo empregatício, a códigos no Programa de Integração Social (PIS), a tipos de salários e valores contratuais, a horas semanais de trabalho, a remunerações mensais, ao 13º salário, ao tipo de opção no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e a concentrações e desligamentos.

No entanto, em 1984, conforme Beuren et al. (2003), é publicado o primeiro documento brasileiro que carrega a denominação Balanço Social. Foi o Balanço Social da Nitrofértil. Oito anos depois, o Banespa (Banco do Estado de São Paulo), publica um relatório completo, chamado Balanço Social do Banespa, divulgando todas as suas ações sociais.

Desse modo, foi a partir do início dos anos 90 que as empresas começaram a divulgar sistematicamente as ações realizadas em relação à sociedade, ao meio ambiente e aos próprios funcionários.

De acordo com o Projeto de Lei nº 3.116, 1997 o Balanço Social é definido como o documento pelo qual a empresa apresenta dados que permitem identificar a sua atuação social durante o ano, a qualidade de suas relações com os empregados, o cumprimento das cláusulas sociais, a participação dos empregados

nos resultados econômicos e as possibilidades de desenvolvimento pessoal, bem como a forma de sua interação com a comunidade e sua relação com o meio ambiente.

Contudo, com relação à legislação sobre o Balanço Social no Brasil, ainda há carência em termos federais, estaduais e municipais.

Especificamente no Senado Federal, o Projeto de Lei nº117, de 1996, que faz menção de tornar obrigatória a publicação do Balanço Social para as entidades que já são obrigadas a apresentar o Balanço Patrimonial. Este, em função do término de mandato, foi substituído pelo Projeto de Lei nº 32, de 1999, que está atualmente na Câmara dos Deputados, encaminhado pelo Deputado Paulo Rocha, que substituiu o Projeto de Lei nº 3.116, de 1997, apresentado pelas então Deputadas Marta Suplicy, Maria da Conceição Tavares e Sandra Starling. Através dele pretende-se estabelecer a obrigatoriedade do Balanço Social para as entidades públicas de modo geral e às empresas privadas com mais de 100 (cem) empregados.

Na esfera estadual, tem-se a Lei nº 11.400, do Estado do Rio Grande do Sul, aprovada pela Assembléia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul, em 18 de janeiro de 2000. A referida lei cria o certificado de Responsabilidade Social – RS para as empresas estabelecidas no Estado e também destaca-se em seu Art. 4º que, dentre as empresas certificadas, a Assembléia Legislativa elegerá os projetos mais destacados, os quais serão agraciados com o Troféu Responsabilidade Social – Destaque RS.

Na esfera municipal, segundo Kroetz (2000), tem-se várias experiências em diversas cidades brasileiras. Dentre elas, destacam-se:

- a) São Paulo/SP - a Resolução nº 5/98 de 23 de março de 1998, criou o Dia e o Selo da Empresa Cidadã às empresas que apresentarem o seu Balanço Social, estabelecendo, em nível municipal, 25 de outubro como o Dia da Empresa Cidadã. Esta resolução está em vigor e já premiou diversas empresas na cidade de São Paulo;
- b) Santo André/SP – a Lei nº 7.672, de 18 de junho de 1998, de autoria do Vereador Carlinhos Augusto, criou o Selo Empresa-Cidadã, destinado às empresas que constituírem e apresentarem o seu Balanço Social;

- c) João Pessoa/PB – aprovou o Projeto de Resolução nº 4/98, do Vereador Júlio Rafael, instituindo o Selo Herbet de Souza para as empresas que apresentarem o Balanço Social;
- d) Uberlândia/MG – a Câmara Municipal do Município de Uberlândia instituiu, o Decreto Legislativo nº 118, de 11 de novembro de 1999, criando o “Selo Empresa-Cidadã”, para as entidades que apresentarem o Balanço Social.

Observa-se que existem várias legislações, no que diz respeito à apresentação do Balanço Social, seja na esfera federal, seja na municipal. No entanto, não existe nenhuma aprovada que apresente um modelo padrão.

De acordo com Beuren et al. (2003), as empresas são especiais agentes de promoção do desenvolvimento econômico. Torna-se fundamental a criação de uma consciência global que possibilite engajar todos nesse processo, com a preservação do meio ambiente, do patrimônio cultural, da promoção dos direitos humanos e da construção de uma sociedade economicamente próspera e socialmente justa.

Assim, Kroetz (2000) apresenta algumas informações que o Balanço Social deve conter:

- a) geração de novos postos de trabalho;
- b) atividades realizadas no desenvolvimento profissional e bem-estar dos seus funcionários através de investimentos em: relações profissionais, formação/treinamento; segurança e medicina do trabalho; alimentação e transporte de empregados; assistência social a empregados e seus dependentes; benefícios sociais concedidos; etc.
- c) demonstração da distribuição da riqueza gerada pela empresa (salários, impostos, lucros etc.);
- d) política de proteção ao meio ambiente.

A maneira como essas serão apresentadas dependerá muito do modelo de Balanço Social adotado pela empresa. Também integrará o Balanço Social, todos os benefícios sociais espontâneos, aqueles de cunho social efetivo.

Eventos filantrópicos, contratos de suporte a Organizações Não-Governamentais (ONGs), contribuições e doações para entidades assistenciais, construção de creches para os filhos dos funcionários, construção e suporte para centros de convivência, deverão ser evidenciados no Balanço Social. Enfim,

evidenciar todas as ações exercidas pela empresa com o caráter social, sem fins lucrativos.

A seguir apresenta-se o modelo de Balanço Social – IBASE, que servirá de parâmetro para a visualização das ações desenvolvidas pelas empresas com relação à responsabilidade social.

2.5 Balanço social modelo IBASE

O IBASE foi criado em 1981, tendo como principal fundador o Sociólogo Herbert de Souza, o Betinho. O principal objetivo da criação desse instituto foi incentivar as empresas, no Brasil, a apresentarem o seu Balanço Social.

Buscando a padronização, o IBASE, em parceria com técnicos, pesquisadores e diversos representantes de instituições públicas e privadas, concebeu e concluiu em 1997, um modelo de Balanço Social que obteve apoio da CVM (Comissão de Valores Mobiliários).

Em 1998, para estimular a participação de um maior número de corporações, o IBASE lançou o Selo Balanço Social Ibase/Betinho. O selo é conferido anualmente a todas as empresas que publicam o Balanço Social no modelo sugerido pelo IBASE, dentro da metodologia e dos critérios propostos.

O modelo expõe, de maneira detalhada, os números associados à responsabilidade social da empresa, reunindo informações sobre a folha de pagamento, os gastos com encargos sociais de funcionários, e a participação nos lucros. Também detalha as despesas com controle ambiental e os investimentos sociais externos nas diversas áreas, como educação, cultura, saúde etc. Esse modelo de Balanço Social contém informações divididas em sete grupos, conforme mostra a Figura 2:

Grupo 1: Base de cálculo : dados sobre a geração de receitas, resultado operacional e folha de pagamento bruta;

Grupo 2: Indicadores sociais internos: gastos com alimentação, educação, capacitação e saúde, dentre outros relacionados aos empregados;

Grupo 3: Indicadores sociais externos: gastos da empresa na comunidade (saúde e saneamento, cultura, educação, etc.) e os tributos;

Grupo 4: Indicadores ambientais: gastos com despoluição, educação ambiental, investimento em programas externos e outros, seja com os empregados ou sociedade;

Grupo 5: Indicadores do corpo funcional: número de admissões, estagiários, mulheres, negros e portadores de deficiência física;

Grupo 6: Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial: aspectos referentes ao número de acidentes do trabalho, responsabilidade dos padrões de segurança e salubridade existentes;

Grupo 7: Outras informações: outras informações que a empresa julgar necessárias.

Vale ressaltar que nas informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial apresentam-se valores relativos ao valor adicionado total a distribuir e sua efetiva distribuição; e quanto à outras informações, apesar de este último ser considerado um indicador, ele não possui uma informação padrão.

De forma geral, pode-se descrever que o relatório proposto pelo IBASE é bastante objetivo, sugere uma estrutura padrão e organiza dados gerais da empresa (grupo 1), indicadores (grupos 2 a 5) e outras informações (grupos 6 e 7) na mesma estrutura, ou seja, todos os dados são apresentados num único relatório.

Balanco Social Anual / 2007




1. Base de cálculo	2007 Valor (mil reais)			2006 Valor (mil reais)		
Receita líquida (RL)						
Resultado operacional (RO)						
Folha de pagamento bruta (FPB)						
2. Indicadores sociais internos	Valor (mil R\$)	% Sobre FPB	% Sobre RL	Valor (mil R\$)	% Sobre FPB	% Sobre RL
Alimentação						
Encargos sociais compulsórios						
Previdência privada						
Saúde						
Segurança e saúde no trabalho						
Educação						
Cultura						
Capacitação e desenvolvimento profissional						
Creches ou auxílio-creche						
Participação nos lucros ou resultados						
Outros						
Total - Indicadores sociais internos						
3. Indicadores sociais externos	Valor (mil R\$)	% Sobre RO	% Sobre RL	Valor (mil R\$)	% Sobre RO	% Sobre RL
Educação						
Cultura						
Saúde e saneamento						
Esporte						
Combate à fome e segurança alimentar						
Outros						
Total das contribuições para a sociedade						
Tributos (excluídos encargos sociais)						
Total - Indicadores sociais externos						
4. Indicadores ambientais	Valor (mil R\$)	% Sobre RO	% Sobre RL	Valor (mil R\$)	% Sobre RO	% Sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/operação da empresa						
Investimentos em programas e/ou projetos externos						
Total dos investimentos em meio ambiente						
Quanto ao estabelecimento de metas anuais para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa:	() não possui metas () cumpre de 51 a 75% () cumpre de 0 a 50% () cumpre de 76 a 100%			() não possui metas () cumpre de 51 a 75% () cumpre de 0 a 50% () cumpre de 76 a 100%		
5. Indicadores do corpo funcional						
Nº de empregados(as) ao final do período						
Nº de admissões durante o período						
Nº de empregados(as) terceirizados(as)						
Nº de estagiários(as)						
Nº de empregados(as) acima de 45 anos						
Nº de mulheres que trabalham na empresa						
% de cargos de chefia ocupados por mulheres						
Nº de negros(as) que trabalham na empresa						
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)						
Nº de pessoas com deficiência ou necessidades especiais						
6. Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	2007			Metas 2008		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa						
Número total de acidentes de trabalho						
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input type="checkbox"/> todos(as) + Cipa	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input type="checkbox"/> todos(as) + Cipa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	<input type="checkbox"/> não se envolve	<input type="checkbox"/> segue as normas da OIT	<input type="checkbox"/> incentiva e segue a OIT	<input type="checkbox"/> não se envolverá	<input type="checkbox"/> seguirá as normas da OIT	<input type="checkbox"/> incentivará e seguirá a OIT
A previdência privada contempla:	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)
A participação nos lucros ou resultados contempla:	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	<input type="checkbox"/> não são considerados	<input type="checkbox"/> são sugeridos	<input type="checkbox"/> são exigidos	<input type="checkbox"/> não serão considerados	<input type="checkbox"/> serão sugeridos	<input type="checkbox"/> serão exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	<input type="checkbox"/> não se envolve	<input type="checkbox"/> apoia	<input type="checkbox"/> organiza e incentiva	<input type="checkbox"/> não se envolverá	<input type="checkbox"/> apoiará	<input type="checkbox"/> organizará e incentivará
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):	na empresa	no Procon	na Justiça	na empresa	no Procon	na Justiça
% de reclamações e críticas solucionadas:	na empresa %	no Procon %	na Justiça %	na empresa %	no Procon %	na Justiça %
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):	Em 2007:			Em 2006:		
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	% governo	% colaboradores(as)		% governo	% colaboradores(as)	
	% acionistas	% terceiros	% retido	% acionistas	% terceiros	% retido
7. Outras informações						

Apoio:



Figura 2 - Modelo de Balanço Social (IBASE)

Fonte: Balanço Social 2007

2.6 NBR 16001 (norma brasileira responsabilidade social – sistema da gestão)

A ISO – *International Organization for Standardization* começou a avaliar, em 2001, a possibilidade de elaborar uma norma referente ao tema responsabilidade social. Diante deste cenário, a Associação Brasileira de Normas Técnicas – a ABNT – decidiu, em dezembro de 2002, constituir uma comissão formada por representantes do governo, setor produtivo, organizações não governamentais, entidades de classe e academia para elaborar uma norma nacional de responsabilidade social. A norma brasileira, a NBR 16001, foi concluída em dezembro de 2004.

No entanto, a ABNT NBR 16001 estabelece requisitos mínimos relativos a um sistema de gestão da responsabilidade social, permitindo à organização formular e implementar uma política e objetivos que levem em conta as exigências legais, seus compromissos éticos e sua preocupação com a promoção da cidadania e do desenvolvimento sustentável, além da transparência das suas atividades.

A NBR 16001 estabelece algumas definições constantes na norma:

- a) ação social: atividade voluntária realizada pela organização em áreas tais como assistência social, alimentação, saúde, educação, esporte, cultura, meio ambiente e desenvolvimento comunitário. Abrange desde pequenas doações a pessoas ou instituições até ações estruturadas com uso planejado e monitorado de recursos;
- b) aspecto da responsabilidade social: elemento das relações, processos, produtos, e serviços de uma organização, que podem interagir com o meio ambiente, contexto econômico e contexto social;
- c) desempenho da responsabilidade social: síntese dos desempenhos ambientais, econômicos e sociais da organização, de forma integrada, levando-se em consideração todas as partes interessadas;
- d) desenvolvimento sustentável: desenvolvimento que supre as necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras em supri-las;
- e) diretrizes: conjunto de instruções ou indicações de como se tratar e levar a termo, da melhor maneira possível, as ações necessárias ao

atendimento de um plano preestabelecido ou aos requisitos de uma norma;

- f) governança: sistema pelo qual, organizações são dirigidas e controladas;
- g) impacto: qualquer modificação do meio ambiente, contexto econômico ou contexto social, adversa ou benéfica, que resulte, no todo ou em parte das relações, processos, atividades, produtos e serviços de uma organização;
- h) metas da responsabilidade social: requisito de desempenho detalhado, sendo quantificado sempre que exeqüível, aplicável à organização ou à parte dela, resultante dos objetivos da responsabilidade social, que necessita ser estabelecido e atendido para que tais objetivos sejam atingidos;
- i) objetivos da responsabilidade social: propósitos da responsabilidade social, decorrente da política da responsabilidade social, que uma organização se propõe a atingir, sendo quantificado sempre que exeqüível;
- j) organização: organização, companhia, corporação, firma, órgão, instituição ou empresa, ou uma unidade destas, pública ou privada, sociedade anônima, limitada ou com outra forma estatutária, que tem funções e estruturas administrativas próprias e autônomas, no setor público ou privado, com ou sem finalidade de lucro, de porte pequeno, médio ou grande;
- k) parte interessada: qualquer pessoa ou grupo que tem interesse ou possa ser afetado pelas ações de uma organização;
- l) política da responsabilidade social: intenções e diretrizes globais de uma organização, relativos à responsabilidade social, formalmente expressas pela Alta Administração;
- m) responsabilidade social: relação ética e transparente da organização com todas as suas partes interessadas, visando o desenvolvimento sustentável;
- n) sistema de gestão da responsabilidade social: conjunto de elementos inter-relacionados ou interativos, voltados para estabelecer políticas e objetivos da responsabilidade social, bem como para atingi-los;

- o) transparência: acesso, quando aplicável, das partes interessadas às informações referentes às ações da organização.

A estrutura geral da NBR 16001 é apresentada a seguir, conforme Quadro 1:

NBR 16001
INTRODUÇÃO
I. OBJETIVO
II. DEFINIÇÕES
<p>III. REQUISITOS DO SISTEMA DA GESTÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL</p> <p>3.1 Requisitos gerais</p> <p>3.2 Política da responsabilidade social</p> <p>3.3 Planejamento</p> <p>3.3.1 Aspectos da responsabilidade social</p> <p>3.3.2 Requisitos legais e outros</p> <p>3.3.3. Objetivos, metas e programas</p> <p>3.4 Implementação e operação</p> <p>3.4.1 Competência, treinamento e conscientização</p> <p>3.4.2 Comunicação</p> <p>3.4.3 Controle operacional</p> <p>3.5 Requisitos de documentação</p> <p>3.5.1 Generalidades</p> <p>3.5.2 Manual do sistema de gestão da responsabilidade social</p> <p>3.5.3 Controle de documentos</p> <p>3.5.4 Controle de registros</p> <p>3.6 Medição, análise e melhoria</p> <p>3.6.1. Monitoramento e medição</p> <p>3.6.2 Avaliação da conformidade</p> <p>3.6.3 Não-conformidade e ações corretiva e preventiva</p> <p>3.6.4 Auditoria interna</p> <p>3.6.5 Análise pela Alta Administração</p>
Anexo A – Bibliografia
Anexo B – Outros termos

Quadro 1 - Estrutura Geral da NBR 16001

Fonte: Adapt. Associação Brasileira de Normas Técnica – ABNT NBR 16001:2004 [2004] p.3

2.6.1 Requisitos do sistema de gestão da responsabilidade social

Neste tópico, são tratados todos os requisitos pertinentes ao sistema de gestão da responsabilidade social para que se possa fazer um comparativo com a norma SA 8000, no que se refere à sistema de gestão.

Sobre os requisitos gerais a serem abordados a organização deverá estabelecer, implementar, manter e continuamente aprimorar um sistema da gestão da responsabilidade social, de acordo com os requisitos da norma. Quando forem efetuadas as exclusões de requisitos da norma, não será aceita reivindicação da conformidade com esta.

Em se tratando de política da responsabilidade social a norma define que a alta administração deverá definir a política da responsabilidade social da organização, consultando as partes interessadas, e assegurando que esta:

- a) seja apropriada a natureza, escala e impactos da organização;
- b) inclua o comprometimento com a promoção da ética e do desenvolvimento sustentável;
- c) inclua o comprometimento com a melhoria contínua e com a prevenção de impactos adversos;
- d) inclua o comprometimento com o atendimento à legislação e demais requisitos subscritos pela organização;
- e) forneça a estrutura para o estabelecimento e revisão dos objetivos e metas da responsabilidade social;
- f) seja documentada, implementada e mantida;
- g) seja comunicada para todas as pessoas que trabalham para, ou em nome da, organização;
- h) esteja disponível para o público; e
- i) seja implantada por toda a organização.

Sobre o requisito planejamento a norma se subdivide-se em quatro etapas:

- 1) aspectos da responsabilidade social:
 - a) a organização deverá estabelecer, implementar e manter procedimentos documentados para identificar as partes interessadas e suas percepções, bem como os aspectos da responsabilidade social que possam ser controlados e sobre os quais presume-se que tenha influência, a fim de determinar

aqueles que tenham, ou possam ter, impacto significativo, positivo ou negativo;

- b) a organização deverá assegurar que os aspectos relacionados a estes impactos significativos sejam abrangidos ao estabelecer, implementar e manter o seu sistema da gestão da responsabilidade social e,
- c) a organização deverá manter essas informações documentadas e atualizadas.

2) requisitos legais e outros:

- a) a organização deverá estabelecer, implementar e manter procedimentos para identificar e ter acesso à legislação aplicável e seus aspectos da responsabilidade social e outros requisitos por ela subscritos.

3) objetivos, metas e programas:

- a) a organização deverá estabelecer, implementar e manter objetivos e metas documentados da responsabilidade social, em funções e níveis relevantes dentro da organização, bem como em relação às demais partes interessadas;
- b) ao estabelecer e revisar seus objetivos, a organização deverá considerar os requisitos legais e outros requisitos, seus aspectos significativos, suas opções tecnológicas, seus requisitos financeiros, operacionais e comerciais, os meios sociais e culturais em que a organização está inserida, bem como a visão das partes interessadas sobre as suas atividades e os impactos decorrentes.
- c) os objetivos e metas deverão ser compatíveis com a política da responsabilidade social e deverão contemplar, mas não se limitar a: combate à pirataria, sonegação e corrupção; práticas leais de concorrência, direitos da criança e do adolescente, incluindo o combate ao trabalho infantil, direitos do trabalhador, incluindo o de livre associação, de negociação, a remuneração justa e benefícios básicos, bem como o combate ao trabalho forçado; promoção da diversidade e combate à discriminação (por exemplo: cultural, de gênero, de raça/etnia, idade, pessoa

com deficiência); compromisso com o desenvolvimento profissional; promoção da saúde e segurança; promoção de padrões sustentáveis de desenvolvimento, produção, distribuição e consumo, contemplando fornecedores, prestadores de serviço, entre outros; proteção ao meio ambiente e aos direitos das gerações futuras; e ações sociais de interesse público.

- d) a organização deverá estabelecer, implementar, manter e documentar programas para atingir seus objetivos e metas da responsabilidade social. Esses programas deverão incluir: atribuição de responsabilidades às funções e níveis relevantes da organização para se atingirem os objetivos e metas; e meios e prazos nos quais estes devem ser atingidos.

4) Recursos, regras, responsabilidade e autoridade:

- a) a alta administração deverá assegurar a disponibilidade de recursos essenciais para estabelecer, implementar, manter e melhorar o sistema da gestão da responsabilidade social. Os recursos abrangem recursos humanos, qualificações específicas, tecnologia, recursos de infra-estrutura e recursos financeiros;
- b) as funções, responsabilidades e autoridades deverão ser definidas, documentadas e comunicadas, a fim de facilitar uma gestão eficaz da responsabilidade social e;
- c) a alta administração da organização deverá nomear representante(s) específico(s) que, independentemente de outras atribuições, deve(m) ter funções, responsabilidades e autoridade definidas para: assegurar que os requisitos do sistema da gestão da responsabilidade social sejam estabelecidos, implementados e mantidos de acordo com esta Norma; e relatar à Alta Administração o desempenho do sistema da gestão da responsabilidade social, para análise, como base para o aprimoramento do sistema da gestão da responsabilidade social.

No requisito implementação e operação, estão assim divididos os requisitos que deverão ser atendidos:

1) competência, treinamento e conscientização:

- a) a organização deverá assegurar a competência, por meio de educação, treinamento ou experiência apropriados, de qualquer pessoa que realize tarefas para esta, ou em seu nome, e que possa causar impactos significativos;
- b) a organização deverá identificar as necessidades de treinamento associadas com seus aspectos e com o seu sistema da gestão da responsabilidade social. A organização deverá fornecer o treinamento ou adotar ações para atender às necessidades levantadas, mantendo registros;
- c) a organização deverá estabelecer, implementar e manter procedimentos documentados que façam com que as pessoas que trabalham para esta, ou em seu nome, estejam conscientes: da importância da conformidade com a política da responsabilidade social, procedimentos e requisitos do sistema da gestão da responsabilidade social; dos impactos significativos, reais ou potenciais de suas atividades e dos benefícios ao meio ambiental, econômico e social resultantes da melhoria do seu desempenho pessoal; de suas funções e responsabilidades em atingir a conformidade com a política da responsabilidade social, procedimentos e requisitos do sistema da gestão da responsabilidade social; e das potenciais consequências da inobservância de procedimentos operacionais especificados.

2) comunicação: com relação aos aspectos da responsabilidade social e sistema da gestão da responsabilidade social, a organização deverá estabelecer, implementar e manter procedimentos para:

- a) comunicação interna entre os vários níveis e funções da organização;
- b) recebimento, documentação e resposta às comunicações pertinentes das partes interessadas externas; e

- c) elaboração e divulgação periódica de documento, envolvendo as partes interessadas, contendo no mínimo as informações relevantes sobre: o sistema da gestão da responsabilidade social; os objetivos e metas da responsabilidade social; e as ações e resultados da responsabilidade social.
- 3) controle operacional: a organização deverá identificar e planejar aquelas operações que são associadas aos aspectos da responsabilidade social significativos, de forma a assegurar que serão executadas sob condições especificadas, por intermédio de:
- a) estabelecimento, implementação e manutenção de procedimentos documentados, quando a ausência destes puder levar a desvios em relação à política e objetivos e metas da responsabilidade social;
 - b) definição de critérios operacionais nos procedimentos documentados; e
 - c) definição e revisão periódica de planos de contingência para as situações em que houver potencial de danos.

Com relação aos requisitos de documentação far-se-á necessário atender os seguintes critérios:

- 1) generalidades: a documentação do sistema da gestão da responsabilidade social deverá incluir: declarações documentadas da política da responsabilidade social e dos objetivos e metas da responsabilidade social; manual do sistema da gestão da responsabilidade social; procedimentos documentados, documentos e registros requeridos pela norma; procedimentos documentados, documentos e, definidos pela organização como necessários para assegurar o planejamento, a operação e o controle eficazes de seus processos relacionados com a responsabilidade social;
- 2) manual do sistema da gestão da responsabilidade: a organização deverá estabelecer e manter um manual da responsabilidade social que inclua: política da responsabilidade social, ou referência a esta; objetivos e metas da responsabilidade social, ou referência a estes; escopo do sistema da gestão da responsabilidade social; procedimentos documentados requeridos por esta Norma, ou

referência a estes; e descrição e interação dos elementos principais do sistema da gestão da responsabilidade social;

- 3) controle de documentos: os documentos requeridos pelo sistema da gestão da responsabilidade social e por esta norma deverão ser controlados. Registros são um tipo especial de documento e deverão ser controlados de acordo com os requisitos apresentados em controle de registros. A organização deverá estabelecer, implementar e manter procedimento(s) documentado(s) para: aprovar documentos quanto a sua adequação, antes e sua emissão; analisar, autorizar e reaprovar documentos, se necessário; assegurar que as alterações e a situação da revisão atual dos documentos sejam identificadas; assegurar que as versões pertinentes de documentos aplicáveis estejam disponíveis nos locais de uso; assegurar que os documentos permaneçam legíveis e prontamente identificáveis; assegurar que os documentos de origem externa sejam identificados e que sua distribuição seja controlada; e evitar o uso não intencional de documentos obsoletos e aplicar identificação adequada nos casos em que forem retidos por qualquer propósito;
- 4) controle de registros:
 - a) a organização deverá estabelecer e manter registros para prover evidências da conformidade com os requisitos de seu sistema da gestão da responsabilidade social e com esta norma;
 - b) a organização deverá estabelecer, implementar e manter procedimento(s) documentado(s) para identificação, armazenamento, proteção, recuperação, tempo de retenção e descarte dos registros.

No requisito medição, análise e melhoria serão tratados do monitoramento e medição, avaliação da conformidade, não-conformidade e ações corretiva e preventiva, auditoria interna e a análise pela alta administração. São eles:

- 1) monitoramento e medição: a organização deverá estabelecer, implementar e manter procedimentos documentados para monitorar e medir, em base regular, as características principais de suas relações, processos, produtos e serviços que possam ter um impacto significativo. Tais procedimentos deverão incluir o registro de

informações para acompanhar o desempenho, controles operacionais pertinentes e a conformidade com os objetivos e metas da responsabilidade social da organização (controle de documentos);

- 2) avaliação de conformidade: a organização deverá estabelecer, implementar e manter procedimentos para avaliação periódica do atendimento à legislação e demais requisitos por esta subscritos. Ações corretivas deverão ser tomadas conforme não-conformidade e ações corretiva e preventiva. A organização deverá manter registros (controle de registros) destas avaliações;
- 3) não-conformidade e ações corretiva e preventiva: a organização deverá estabelecer, implementar e manter procedimentos para tratar não-conformidades, reais e potenciais, e implementar ações corretivas e preventivas. Os procedimentos deverão incluir: identificar e corrigir não-conformidades e adotar ações para mitigar impactos; investigar não-conformidades, determinar suas causas e adotar ações para evitar a recorrência destas (incluindo as manifestações das partes interessadas); avaliar a necessidade de ações para prevenir não-conformidades e implementar ações apropriadas para evitar a ocorrência destas; registrar os resultados das ações corretivas e preventivas adotadas; e avaliar criticamente a eficácia das ações corretivas e preventivas adotadas;
- 4) auditoria interna: a organização deverá assegurar que as auditorias internas do sistema da gestão da responsabilidade social sejam conduzidas a intervalos planejados para: determinar se o sistema da gestão da responsabilidade social; fornecer informações à Alta Administração sobre os resultados das auditorias;
- 5) análise pela alta administração: a alta administração deverá analisar o sistema da gestão da responsabilidade social, em intervalos planejados, para assegurar sua contínua pertinência, adequação e eficácia. Essa análise deverá incluir a avaliação de oportunidades para melhoria e necessidade de mudanças no sistema da gestão da responsabilidade social, incluindo política da responsabilidade social e objetivos e metas da responsabilidade social.

Com o objetivo de se fazer uma análise mais abrangente no estudo, apresentar-se-á a norma SA 8000 que tratará de especificar requisitos de responsabilidade social.

2.7 Norma SA 8000 (*social accountability 8000*)

A cada dia tem-se uma nova visão sobre a responsabilidade social exercida pelas empresas e, também diferentes formas de implementá-la e avaliá-la adequadamente.

Com isso, alguns aspectos dessa responsabilidade social estão relacionados na norma SA 8000 (*Social Accountability 8000*) em vigor desde 10 de outubro de 1997, criada pela SAI (*Social Accountability International*).

A SA 8000 é uma norma internacional que visa aprimorar o bem-estar e as boas condições de trabalho, bem como o desenvolvimento de um sistema de verificação que garanta a contínua conformidade com os padrões estabelecidos pela norma. Assemelha-se a ISO (*International Organization for Standardization*), baseando-se de um sistema de gestão que inclui definição da política da empresa, planejamento, elaboração e implementação da documentação (manual, procedimentos, instruções e registros), verificação de não-conformidades e implementação de ações corretivas e preventivas, auditorias internas e a auditoria de certificação.

No entanto, esta norma tem como objetivo fundamental capacitar as empresas a desenvolver e manter políticas e procedimentos que assegurem a aplicação dos direitos do trabalho e dos direitos humanos, acatando a Legislação Nacional sobre o assunto, e os princípios estabelecidos em outros instrumentos internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos da Criança, e as Convenções da OIT – Organização Internacional do Trabalho, listadas abaixo:

- convenção 29 e 105 (Trabalho Forçado)
- convenção 87 (Liberdade de Associação)
- convenção 98 (Direito a Negociação Coletiva)
- convenção 100 e 111 (Remuneração igualitária para homens e mulheres com trabalhos de igual valor, discriminação)
- convenção 135 (Representação dos Trabalhadores)

- convenção 138 & Recomendação 146 (Idade mínima e Recomendação)
- convenção 155 & Recomendação 164 (Saúde e Segurança)
- convenção 159 (Reabilitação Vocacional e Emprego/Pessoas Portadoras de Deficiência)
- convenção 177 (Trabalhos Domésticos)
- convenção 182 (As Piores Formas de Trabalho Infantil)

A SA 8000 apresenta as seguintes definições de responsabilidade social:

- a) empresa: a totalidade de qualquer organização ou entidade de negócio responsável pela implementação dos requisitos da SA 8000, incluindo todos os funcionários (diretores, executivos, gerências, supervisores e demais funcionários, quer seja diretamente contratado ou de outra forma representado a empresa).
- b) fornecedor: uma entidade de negócio que fornece à empresa bens e/ou serviços necessários e utilizados na e para a produção de bens e/ou serviços do fornecedor e/ou da organização.
- c) sub contratados: entidade de negócio na cadeia de fornecimento que direta ou indiretamente, oferece ao fornecedor bens e/ou serviços necessários e utilizados na e para a produção de bens e/ou serviços do fornecedor e/ou empresa.
- d) ação de reparação: ação tomada para reparar uma não conformidade.
- e) ação corretiva: ação tomada para prevenir a repetição de uma não conformidade.
- f) parte interessada: indivíduo ou grupo interessado em ou afetado pelo desempenho social da empresa.
- g) criança: qualquer pessoa com menos de 15 anos de idade, a menos que a lei de idade mínima local estipule uma idade maior para o trabalho ou educação obrigatória, situação em que prevalece a idade maior. Se, entretanto, a lei de idade mínima local estiver estabelecida em 14 anos de idade, de acordo com as exceções de países emergentes sob a convenção 138 da OIT, prevalecerá a menos idade entre as duas condições.

- h) trabalho infantil: qualquer trabalho realizado por uma criança com idade menor do que as idades especificadas na definição de criança supracitada, exceção feita ao que está previsto na recomendação 146 da OIT.
- i) trabalho forçado: todo trabalho ou serviço que seja extraída de qualquer pessoa sob a ameaça de qualquer penalidade para a qual ela não tenha se oferecido voluntariamente.
- j) reparação de crianças: todo o apoio e ações necessárias para garantir a segurança, saúde, educação e o desenvolvimento de criança que tenham sido submetidas a trabalho infantil e que foram demitidas.
- k) trabalhador em domicílio: uma pessoa que realize trabalho para uma empresa sob o contrato direto ou indireto, em local outro que não seja a instalação da empresa, em troca de remuneração, e que resulte no fornecimento de um produto ou serviço conforme especificado pelo empregador.

A estrutura geral da SA 8000 é apresentada a seguir, conforme Quadro 2:

NORMA SA 8000
I. OBJETIVO E ESCOPO
II. ELEMENTOS NORMATIVOS E SUA INTERPRETAÇÃO
III. DEFINIÇÕES <ol style="list-style-type: none"> 1. Definição de empresa 2. Definição de fornecedor/subcontratado 3. Definição de sub-fornecedor 4. Definição de ação de reparação 5. Definição de ação corretiva 6. Definição de parte interessada 7. Definição de criança 8. Definição de trabalhador jovem 9. Definição de trabalho infantil 10. Definição de trabalho forçado 11. Definição de reparação de crianças 12. Definição de trabalho doméstico
IV. REQUISITOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL <ol style="list-style-type: none"> 1. Trabalho Infantil 2. Trabalho Forçado 3. Saúde e Segurança

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">4. Liberdade de Associação & Direito à Negociação Coletiva5. Discriminação6. Práticas Disciplinares7. Horário de Trabalho8. Remuneração9. Sistemas de Gestão |
|---|

Quadro 2 - Estrutura geral da SA 8000

Fonte: Adapt. Social Accountability International – SA 8000:2001[2001] p. 2

2.7.1 Requisitos de responsabilidade social

Nesta seção, é abordado minuciosamente cada um dos requisitos estabelecidos na norma SA 8000, pois os mesmos, são de extrema importância para o estudo. Com isso, poderá ser verificado, se as empresas objeto deste estudo, praticam uma gestão social, através dos requisitos constantes nesta norma.

Sobre a questão do trabalho infantil a norma SA 8000 traz em seu escopo os seguintes critérios a serem observados:

- a) a empresa não deverá se envolver com ou apoiar a utilização de trabalho infantil, conforme definido anteriormente;
- b) a empresa deverá estabelecer, documentar, manter e efetivamente comunicar aos funcionários e a outras partes interessadas as políticas e procedimentos para a reparação de crianças que forem encontradas trabalhando em situações que se enquadrem na definição de trabalho infantil apresentada anteriormente, e deverá fornecer apoio adequado para possibilitar que tais crianças freqüentem e permaneçam, na escola até passar a idade de criança, conforme definido supra;
- c) a empresa deverá estabelecer, documentar, manter e efetivamente comunicar aos funcionários e a outras partes interessadas as políticas e procedimentos para a promoção da educação para crianças cobertas pela recomendação 146 da OIT e trabalhadores jovens que estejam sujeitos às leis obrigatórias locais de educação ou estejam freqüentando escola, incluindo-se meios para assegurar que tal criança ou trabalhador jovem esteja empregado durante o horário escolar e que as horas combinadas de transporte diário (de e para a escola e trabalho), período escolar e horário de trabalho não excedam a 10 horas de trabalho por dia;

- d) a empresa não deverá expor crianças ou trabalhadores jovens a situações dentro ou fora do local de trabalho que sejam perigosas, inseguras ou insalubres.

Sobre o trabalho forçado o critério observado é que a empresa não deverá envolver com ou apoiar a utilização de trabalho forçado, nem deverá solicitar dos funcionários fazer depósitos ou deixar documentos de identidades quando iniciarem o trabalho com a empresa.

Com relação à saúde e segurança os seguintes critérios deverão ser exercidos:

- a) a empresa, tendo em mente o conhecimento corrente da indústria e quaisquer perigos específicos, deverá proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável e deverá tomar as medidas adequadas para prevenir acidentes e danos à saúde que surjam do ambiente de trabalho, estejam associados com o que ocorram no curso do trabalho, minimizando, tanto quanto sejam razoavelmente praticáveis, as causas de perigos inerentes ao ambiente de trabalho;
- b) a empresa deverá nomear um representante da alta administração responsável pela saúde e segurança de todos os funcionários e responsável pela implementação dos elementos de saúde e segurança desta norma;
- c) a empresa deverá assegurar que todos os funcionários recebam treinamento sobre a saúde e segurança regular e que este treinamento seja registrado e repetido para os funcionários novos e para os funcionários designados para novas funções;
- d) a empresa deverá estabelecer sistemas para detectar, ou reagir às ameaças à saúde e segurança de todos os funcionários;
- e) a empresa deverá fornecer para uso de todos os funcionários, banheiros limpos, acesso à água potável e, se apropriado, acesso a instalações sanitárias para armazenamento de alimentos;
- f) a empresa deverá assegurar que caso sejam fornecidas para os funcionários, instalações de dormitórios, estas sejam limpas, seguras e atendam às necessidades básicas dos usuários.

No requisito direito de liberdade de associação e direito à negociação coletiva, os seguintes critérios deverão ser atendidos:

- a) a empresa deverá respeitar o direito de todos os funcionários de formarem e associarem a sindicatos de trabalhadores de sua escolha e de negociar coletivamente;
- b) a empresa deverá, naquelas situações em que o direito de negociar à liberdade de associação e o direito de negociação coletiva forem restringidos por lei, facilitar meios paralelos de associação livre e independente a de negociação para todos esses funcionários;
- c) a empresa deverá assegurar que os representantes de tais funcionários não sejam sujeitos à discriminação e que tais representantes tenham acesso aos membros de seu sindicato no local de trabalho.

Para atender sobre discriminação no ambiente de trabalho, os critérios a serem atendidos serão:

- a) a empresa não deverá se envolver ou apoiar a discriminação na contratação, remuneração, acesso a treinamento, promoção, encerramento de contrato ou aposentadoria com base em raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, associação a sindicato ou afiliação política;
- b) a empresa não deverá interferir com o exercício dos direitos dos funcionários em observar preceitos ou práticas, ou em atender às necessidades relativas à raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, associação a sindicato ou afiliação política;
- c) a empresa não deverá permitir comportamento, inclusive gestos, linguagem e contato físico, que seja sexualmente coercitivo ou explorativo.

No cumprimento de práticas disciplinares, o critério a ser atendido é que a empresa não deverá se envolver com ou apoiar a utilização de punição corporal, mental ou coerção física.

Sobre o horário de trabalho os critérios a serem atendidos serão:

- a) a empresa deverá cumprir com as leis aplicáveis e com os padrões da indústria sobre o horário de trabalho e em todos os casos os funcionários não deverão ser rotineiramente solicitados a trabalhar acima de 48 horas por semana e deverão ter pelo menos um dia livre

num período de sete dias de trabalho e todo trabalho extra ser remunerado em base especial, e em nenhuma circunstância, deverá exceder a 12 horas por empregado por semana;

- b) a empresa deverá assegurar que o trabalho extra deverá ser voluntário;
- c) quando a empresa fizer parte de um acordo de negociação coletiva, livremente negociado com as organizações de trabalhadores, representando uma porção significativa de sua força de trabalho, ela poderá requerer trabalho em horas extras, para atender demandas de curto prazo.

Para atender o requisito de remuneração os seguintes critérios deverão ser atendidos:

- a) a empresa deverá assegurar que os salários pagos por uma semana padrão de trabalho deverão satisfazer a pelo menos os padrões mínimos da indústria e deverão sempre ser suficientes para atender às necessidades básicas dos funcionários e proporcionar alguma renda extra;
- b) a empresa deverá assegurar que as deduções dos salários não sejam feitas por razões disciplinares, e deverá assegurar que a composição de salários e benefícios seja detalhada clara e regularmente para os trabalhadores; a empresa também deverá assegurar que os salários e benefícios sejam pagos de plena conformidade com todas as leis aplicáveis e que a remuneração seja feita ou em espécie ou em forma de cheque, de maneira que seja conveniente para os trabalhadores;
- c) a empresa deverá assegurar que os arranjos de contrato apenas por trabalho executado e esquemas de falso aprendizado não sejam realizados, numa tentativa de evitar o cumprimento de suas obrigações para com os funcionários sob as condições legais aplicáveis e associadas às legislações e regulamentações trabalhistas e de seguridade social.

O requisito sistema de gestão, de acordo com a SA 8000, é composto pelos seguintes requisitos:

- a) política: a alta administração deverá definir a política da empresa quanto à responsabilidade social e as condições para assegurar que ela:
- inclua um comprometimento para atender a todos os requisitos desta norma;
 - inclua um comprometimento para estar em conformidade com as leis nacionais e outras leis aplicáveis, com outros requisitos aos quais a empresa subscrever e a respeitar os instrumentos internacionais e suas interpretações;
 - inclua um comprometimento com a melhoria contínua;
 - seja efetivamente documentada, implementada, mantida, comunicada e seja acessível de forma abrangente para todos os funcionários, incluindo-se diretores, executivos, gerências, supervisores e a administração, quer seja diretamente empregado, contratado ou de alguma forma representando a empresa;
 - esteja publicamente disponível.
- b) análise crítica pela alta administração: a alta administração periodicamente deverá analisar criticamente a adequação, aplicabilidade e contínua eficácia da política da empresa, dos procedimentos e dos resultados de desempenho, em particular em relação aos requisitos desta norma e a outros requisitos aos quais a empresa subscrever. As alterações e melhorias de sistema deverão ser implementadas quando apropriado;
- c) representantes da empresa:
- a empresa deverá nomear um representante da alta administração o qual, independentemente de outras responsabilidades, deverá assegurar que os requisitos desta norma sejam atendidos;
 - a empresa deverá proporcionar condições para que funcionários sem função gerencial escolham um representante de seu próprio grupo para facilitar a comunicação com a alta administração sobre assuntos relacionados com esta norma.

d) planejamento e implementação: a empresa deverá assegurar que os requisitos desta norma sejam entendidos e implementados em todos os níveis da organização; os métodos deverão incluir, mas não estarão limitados a:

- clara definição de papéis, responsabilidades e autoridade;
- treinamento de empregados novos e/ou temporários quando da contratação;
- treinamento periódico e programas de conscientização para os empregados existentes;
- monitoramento contínuo das atividades e resultados para demonstrar a eficácia dos sistemas implementados, visando atender à política da empresa e aos requisitos desta norma.

e) controle de fornecedores/subcontratados e subfornecedores: a empresa deverá estabelecer e manter procedimentos apropriados para avaliar e selecionar os fornecedores/subcontratados e subfornecedores com base em sua capacidade de atender os requisitos desta norma;

A empresa deverá manter registros apropriados do comprometimento dos fornecedores/subcontratados e subfornecedores para com a responsabilidade social, incluindo, mas não limitando-se a, o comprometimento por escrito dos fornecedores em:

- estar em conformidade com todos os requisitos desta norma(inclusive esta cláusula);
- participar das atividades de monitoramento da empresa, conforme solicitado;
- reparar prontamente quaisquer não conformidades identificadas contra os requisitos desta norma;
- pronta e completamente informar à empresa sobre qualquer e sobre todas as relações de negócio relevantes com outro(s) fornecedor(es) e sub-fornecedor(es);

f) tratando das preocupações e tomando ação corretiva:

- a empresa deverá investigar, tratar e responder às preocupações de empregados e outras partes interessadas, com respeito a conformidades/não conformidades frente à

política da empresa e/ou frente aos requisitos desta norma; a empresa deverá evitar de repreender, dispensar ou de alguma outra forma discriminar contra qualquer empregado que tenha fornecido informações relativas à observância desta norma;

- a empresa deverá implementar ação de reparação e ação corretiva e alocar os recursos necessários apropriados à natureza e severidade de qualquer não conformidade identificada contra a política da empresa e/ou contra os requisitos desta norma.

g) comunicação externa:

- a empresa deverá estabelecer e manter procedimentos para comunicar regularmente a todas as partes interessadas dados e outras informações relativos ao desempenho frente aos requisitos deste documento, incluindo, mas não limitando-se a, os resultados das análises críticas pela alta administração e das atividades de monitoração.

h) acesso para verificação:

- quando requerido em contrato, a empresa deverá oferecer informações razoáveis e acesso às partes interessadas, as quais buscam verificar conformidade com os requisitos desta norma; quando ademais solicitado em contrato, informações similares e acesso devem também ser oferecidos aos fornecedores e subcontratados da empresa, através da incorporação de tal requisito aos contratos de compra da empresa.

i) registros:

- a empresa deverá manter registros apropriados para demonstrar conformidade com os requisitos desta norma.

Através do estudo dos requisitos constantes do Balanço Social – IBASE, da norma NBR 16001 (Norma Brasileira Responsabilidade Social – Sistema da Gestão) e da norma SA 8000 (*Social Accountability 8000*) é que serão evidenciadas as práticas de responsabilidade social, objeto do presente estudo.

3. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA

A análise e interpretação dos dados e informações coletadas nas empresas CVI Refrigerantes Ltda e Rizzatti & Associados – Assessoria Empresarial referem-se ao comparativo feito entre as normas, sobre a Responsabilidade Social e o Sistema de Gestão da Responsabilidade Social.

No entanto, realizou-se um estudo comparativo entre o Balanço Social, conforme modelo IBASE, entre a norma SA 8000 (*Social Accountability 8000*) se tratando de responsabilidade social para se evidenciar e analisar a norma mais restritiva e aplicável aos requisitos abordadas nas mesmas. Também, foi realizada a comparação das normas NBR 16001 e SA 8000 se tratando de Sistema de Gestão da Responsabilidade Social, para se evidenciar os aspectos mais restritivos de cada norma.

Em seqüência, analisou-se o grau de atendimento das práticas sociais desenvolvidas pelas empresas aos critérios estabelecidos no Balanço Social modelo IBASE, na norma NBR 16001 (Norma Brasileira Responsabilidade Social – Sistema da Gestão) e na norma SA 8000 (*Social Accountability 8000*), através dos questionários (que se encontram no Apêndice 1).

3.1 Estudo comparativo das normas

Efetou-se a análise comparativa entre as normas de responsabilidade social e Sistema de Gestão da Responsabilidade Social, onde foi evidenciada a norma mais restritiva e aplicável se tratando de cada requisito.

Inicialmente analisou-se a restritividade dos requisitos estabelecidos pelo Balanço Social modelo IBASE e pela norma internacional SA 8000 (*Social Accountability 8000*) se tratando de responsabilidade social.

Seguidamente, abordou-se a análise dos requisitos estabelecidos pela norma brasileira NBR 16001 e a norma internacional SA 8000 tratando-se do Sistema de Gestão da Responsabilidade Social.

3.1.1 Responsabilidade social: Balanço Social *versus* SA 8000

Nesta seção foi realizada uma síntese dos principais indicadores que norteiam os requisitos de Responsabilidade Social estabelecidos pelo Balanço Social modelo IBASE e pela norma internacional SA 8000.

O Quadro , apresenta os principais requisitos que norteiam o procedimento de avaliação dos indicadores sociais internos e externos. A cada requisito, as normas foram avaliadas quanto à sua restritividade e aplicabilidade.

Inferiu-se neste estudo, que a norma mais restritiva como sendo a aplicável, devido ser a mais abrangente para cada requisito.

Requisitos Balanço Social – Ibase	Requisitos SA 8000	Norma Restritiva/Aplicável
Alimentação	-	Balanço Social- IBASE
Encargos sociais compulsórios	-	Balanço Social- IBASE
Previdência privada	-	Balanço Social- IBASE
Saúde	-	Balanço Social- IBASE
Segurança e saúde no trabalho	Saúde e segurança	Balanço Social- IBASE/SA 8000
Educação	-	Balanço Social- IBASE
Cultura	-	Balanço Social- IBASE
Capacitação e desenvolvimento profissional	-	Balanço Social- IBASE
Creches ou auxílio-creche	-	Balanço Social- IBASE
Participação nos lucros ou resultados	-	Balanço Social- IBASE
-	Trabalho forçado	SA 8000
-	Horário de trabalho	SA 8000
Saneamento	-	Balanço Social- IBASE
Esporte	-	Balanço Social- IBASE
Combate à fome e segurança alimentar	-	Balanço Social- IBASE

Quadro 3 – Indicadores Sociais Internos e Externos

Fonte:elaborado pela autora.

Considerando a responsabilidade social através dos indicadores sociais internos e externos, o Balanço Social – modelo IBASE, como demonstrado no

Quadro 3, traz com mais detalhes os requisitos a serem atendidos, tornando-se assim a norma mais restritiva e conseqüentemente a aplicável neste indicador.

Como se pode analisar, o Balanço Social modelo IBASE possui um nível de detalhamento maior, mais abrangente, pois contempla nos indicadores sociais internos e externos requisitos como: alimentação, encargos sociais, previdência privada, saúde, segurança e saúde no trabalho, educação, cultura, capacitação e desenvolvimento profissional, creches ou auxílio-creche, participação nos lucros e resultados, saneamento, esporte e combate á fome e segurança alimentar, sendo este o restritivo e aplicável nestes requisitos.

A norma SA 8000 aborda em seu conteúdo apenas os requisitos: saúde e segurança, trabalho forçado e horário de trabalho sendo a norma aplicável nestes, como requisitos internos e externos.

Cabe destacar que o requisito saúde e segurança são contemplados em ambas as normas, sendo o Balanço Social modelo IBASE e a norma internacional SA 8000 aplicáveis neste requisito.

Os requisitos componentes do indicador ambiental foram analisados perante as normas Balanço Social modelo IBASE e a norma internacional SA 8000 , pode-se visualizar no Quadro 4, os requisitos estabelecidos se tratando de indicadores ambientais.

Requisitos Balanço Social – Ibase	Requisitos SA 8000	Norma Restritiva/Aplicável
Investimentos relacionados com a produção/operação da empresa	-	Balanço Social- IBASE
Investimentos em programa e/ou projetos externos	-	Balanço Social- IBASE

Quadro 4 - Indicadores ambientais

Fonte:elaborado pela autora.

Observa-se que a norma SA 8000, não traz no seu escopo, nenhum requisito referente a indicadores ambientais, tornando assim, o Balanço Social – modelo IBASE, o mais rigoroso. Nesse sentido os requisitos estabelecidos pelo Balanço Social – modelo IBASE são os que devem ser seguidos pelas empresas que desenvolvem ações ambientais.

O Balanço Social, modelo IBASE, através de seus requisitos ambientais, incentiva os investimentos na produção e operação da empresa, com o objetivo de incrementar e buscar o melhoramento contínuo da qualidade ambiental. Incentiva, também os investimentos em programas e/ou projetos para a comunidade externa e para a sociedade em geral.

Outro indicador presente nesta análise comparativa é o indicador de corpo funcional. Este indicador está direcionado à gestão de pessoas.

O Quadro 5, demonstra os requisitos estabelecidos pelo indicador de corpo funcional no Balanço Social – modelo IBASE e na norma SA 8000.

Requisitos Balanço Social – Ibase	Requisitos SA 8000	Norma Restritiva/Aplicável
Empregados no ano	-	Balanço Social- IBASE
Admissões no ano	-	Balanço Social- IBASE
Empregados terceirizados	-	Balanço Social- IBASE
Estagiarios	Trabalho Infantil	SA 8000
Empregados acima de 45 anos	Discriminação	Balanço Social- IBASE/ SA 8000
Mulheres na empresa	Discriminação	Balanço Social- IBASE/ SA 8000
Cargos de chefia ocupados por mulheres	Discriminação	Balanço Social- IBASE/ SA 8000
Negros na empresa	Discriminação	Balanço Social- IBASE/ SA 8000
Cargos de chefia ocupados por negros	Discriminação	Balanço Social- IBASE/ SA 8000
Pessoas com deficiência ou necessidades especiais	Discriminação	Balanço Social- IBASE/ SA 8000

Quadro 5 - Indicadores de corpo funcional

Fonte:elaborado pela autora.

Neste Quadro 5 comparativo, pode-se perceber que o Balanço Social modelo IBASE, traz com mais detalhes os indicadores de corpo funcional, mas nem por isso, torna-se a mais restritiva em alguns requisitos.

Observa-se, que a norma SA 8000, sobre a questão do trabalho infantil e trabalhador jovem traz com mais rigorosidade os requisitos a serem atendidos, pois no escopo de sua norma contempla critérios mais específicos como no caso do

requisito trabalho infantil e discriminação. A norma SA 8000 em seu teor, menciona que o trabalhador jovem que esteja empregado e estudando, que ambas as atividades não excedam a 10 horas por dia, tornando-se a norma aplicável e a mais restritiva neste aspecto. Pois o Balanço Social – modelo IBASE, trata somente de estagiários, mas não estabelece nenhum critério a ser atendido.

Também, a norma SA 8000 dispõe neste indicador requisitos que fazem objeção a discriminação na contratação, remuneração, acesso a treinamento, promoção com base em raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, orientação sexual entre outros, tornando-se assim a norma aplicável nestes requisitos, ao contrário do Balanço Social – modelo IBASE que busca evidenciar e detalhar os cargos preenchidos por negros, mulheres, portadores de necessidades especiais.

A última comparação feita entre as normas Balanço Social – modelo IBASE e a norma internacional SA 8000, refere-se aos requisitos dos indicadores quanto ao exercício da cidadania empresarial, disposto no Quadro 6. Estes indicadores de exercício da cidadania empresarial detalham as ações práticas das empresas em prol da sociedade.

Requisitos Balanço Social – Ibase	Requisitos SA 8000	Norma Restritiva/Aplicável
Disparidade entre remunerações	Remuneração	Balanço Social- IBASE/ SA 8000
Acidentes de trabalho	Saúde e segurança	Balanço Social- IBASE/ SA 8000
Projetos sociais	-	Balanço Social- IBASE
Liberdade sindical	Liberdade de associação	Balanço Social- IBASE/ SA 8000
Padrões de segurança	Saúde e segurança	Balanço Social- IBASE/ SA 8000
Participação nos resultados	-	Balanço Social- IBASE
Seleção de fornecedores	Controle de fornecedores	Balanço Social- IBASE/ SA 8000

Quadro 6 – Indicadores quanto ao exercício da cidadania empresarial

Fonte:elaborado pela autora.

Pode-se observar, no Quadro 6, que ambas as normas se complementam nos requisitos estabelecidos neste indicador, pois cada uma trata de maneira diferentes requisitos.

Os requisitos sobre remuneração, segurança, liberdade sindical, fornecedores são contemplados em ambas as normas, podendo-se assim, uma complementar a outra, pois abordam de maneira diferente mas tratam do mesmo requisito.

Contudo, o Balanço Social – modelo IBASE , é o único que contempla os requisitos: projetos sociais e participação nos resultados, fazendo com que as empresas pratiquem cada vez mais ações sociais, incentivando para que as mesmas distribuam seu resultado positivo - o lucro, entre todos os membros da empresa.

3.1.2 Sistema de Gestão da Responsabilidade Social: NBR 16001 *versus* SA 8000

Neste tópico, abordaram-se os principais indicadores que norteiam os requisitos de avaliação do Sistema de Gestão da Responsabilidade Social contemplados na norma NBR 16001 e na norma internacional SA 8000.

O primeiro indicador do Sistema de Gestão da Responsabilidade Social analisado neste estudo consiste na Política.

A política, conforme definida pela NBR 16001, consiste em intenções e diretrizes globais de uma organização, relativos à responsabilidade social, formalmente expressada pela Alta Administração.

O Quadro 7, demonstra a comparação entre ambas as normas.

Requisitos NBR 16001	Requisitos SA 8000	Norma restritiva/aplicável
Comprometimento com os requisitos da norma	Comprometimento para estar em conformidade com a norma	NBR 16001 / SA 8000
Comprometimento com o atendimento à legislação e demais requisitos subscritos pela organização	Estar em conformidade com as leis nacionais e outras aplicáveis com outros requisitos aos quais a empresa subscrever	NBR 16001 / SA 8000
Melhoria contínua com prevenção de impactos diversos	Melhoria contínua	NBR 16001 / SA 8000

Requisitos NBR 16001	Requisitos SA 8000	Norma restritiva/aplicável
Seja documentada, implementada, mantida, comunicada para todas as pessoas que trabalham para ou em nome da organização	Seja documentada, implementada, mantida, comunicada, acessível de forma abrangente para todos os funcionários, contratados ou de alguma forma representado pela empresa	SA 8000
Disponível para o público	Publicamente disponível para o público	NBR 16001 / SA 8000
Implantada por toda a organização	-	NBR 16001
Apropriada a natureza, escala e impactos da organização	-	NBR 16001
Promoção da ética e do desenvolvimento sustentável	-	NBR 16001
Revisão dos objetos e metas da responsabilidade social	-	NBR 16001

Quadro 7 - Indicador: Política de Responsabilidade Social

Fonte:elaborado pela autora

Faz-se necessário, fazer a observação que este indicador do Sistema de Gestão da Responsabilidade Social, a Política, encontra-se disposto na norma NBR 16001 e na norma SA 8000, por tratarem do mesmo, a disposição que for mais rigorosa se aplica.

Pôde-se perceber que a NBR 16001 e a norma SA 8000, tratando-se de política, buscam o comprometimento para estar em conformidade com a norma e com a legislação e demais requisitos, buscam a melhoria contínua, estabelecem que a política da responsabilidade social seja documentada, implementada e mantida, comunicada para todas as pessoas da empresa e também disponível para o público.

Porém, a norma NBR 16001 por se tratar de uma norma relativa ao Sistema de Gestão da Responsabilidade Social, contempla mais requisitos, tais como: ser implantada por toda a organização, apropriada a natureza, escala e impactos produzidos pela organização, comprometimento com a promoção da ética e do desenvolvimento sustentável e estabelece que os objetivos e metas da política da responsabilidade social sejam revisados, tornando-se assim a mais restritiva e aplicável nestes requisitos.

Responsabilidades e autoridades, outro indicador comparado entre a norma NBR 16001 e a norma SA 8000, este busca estabelecer requisitos para que as funções, responsabilidades e autoridades exerçam uma gestão da responsabilidade social.

Requisitos NBR 16001	Requisitos SA 8000	Norma restritiva/aplicável
<p>A alta administração da organização deve nomear representante(s) específico(s) que, independentemente de outras atribuições, deve(m) ter funções, responsabilidades e autoridade definidas para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • assegurar que os requisitos do sistema da gestão da responsabilidade social sejam estabelecidos, implementados e mantidos de acordo com esta Norma; e • relatar à Alta Administração o desempenho do sistema de gestão da responsabilidade social, para análise, como base para o aprimoramento do sistema da gestão da responsabilidade social. 	<p>A empresa deve nomear um representante da alta administração o qual, independentemente de outras responsabilidades, deve assegurar que os requisitos desta norma sejam atendidos;</p>	<p>NBR 16001 / SA 8000</p>
<p>A alta administração deve assegurar a disponibilidade de recursos essenciais para estabelecer, implementar, manter e melhorar o sistema da gestão da responsabilidade social. Os recursos abrangem recursos humanos, qualificações específicas, tecnologia, recursos de infra-estrutura e recursos financeiros.</p>	<p>A empresa deve proporcionar condições para que os funcionários sem função gerencial escolham um representante de seu próprio grupo para facilitar a comunicação com a alta administração sobre assuntos relacionados a esta norma.</p>	<p>NBR 16001 / SA 8000</p>

Quadro 8 - Indicador: Responsabilidades e autoridades

Fonte:elaborado pela autora

Através da análise feita no Quadro 8, pôde-se observar que ambas as normas tratam do indicador responsabilidades e autoridades com a mesma rigorosidade, mas salienta-se que a NBR 16001 estabelece que além de nomear um representante da alta administração, estabelece que o desempenho do sistema de gestão da responsabilidade social seja relatado à Alta Administração para análise e aprimoramento. Também dispõe em seu escopo quais recursos essenciais para se manter e melhorar o sistema de gestão da responsabilidade social, tais como: recursos humanos, qualificações específicas, tecnologia, recursos de infra-estrutura e recursos financeiros.

Sendo assim, a norma NBR 16001 a mais aplicável, por tratar de forma mais específica e detalhada os requisitos a serem atendidos.

O indicador planejamento e implementação busca estabelecer, implementar e manter procedimentos para identificar as partes interessadas e suas percepções, bem como os aspectos da responsabilidade social que possam ser controlados e sobre os quais presume-se que tenha influência, a fim de determinar aqueles que tenham, ou possam ter, impacto significativo, positivo ou negativo.

No Quadro 9, comparou-se a norma NBR 16001 e a norma SA 8000, tratando-se dos requisitos pertinentes ao indicador planejamento e operação.

Requisitos NBR 16001	Requisitos SA 8000	Norma restritiva/aplicável
Objetivos e métodos devem contemplar, mas não se limitar a: <ul style="list-style-type: none"> • boas práticas de governança; • combate à pirataria; sonegação e corrupção; • práticas leais de concorrência; • direitos crianças e adolescentes; • promoção da diversidade e combate à discriminação; 	Métodos que devem incluir, mas não estão limitados a: <ul style="list-style-type: none"> • clara definição de papéis e responsabilidade e autoridade; • treinamento de empregados novos e ou temporários; • treinamento periódico e programas de conscientização para empregados existentes; 	

Requisitos NBR 16001	Requisitos SA 8000	Norma restritiva/aplicável
<ul style="list-style-type: none"> • compromisso com o desenvolvimento profissional; • promoção da saúde e segurança; • padrões sustentáveis de desenvolvimento, produção e distribuição e consumo; • proteção ao meio ambiente; ações sociais de interesse público. 	<ul style="list-style-type: none"> • monitoramento contínuo das atividades e resultados para demonstrar a eficácia dos sistemas implementados, visando atender à política da empresa e aos requisitos da SA 8000. 	
<p>Programas para atingir seus objetivos e metas da R.S.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • atribuição de responsabilidade às funções e níveis relevantes da organização; • meios e prazos nos quais estes devem ser atingidos. 	-	NBR 16001
<p>A organização deve estabelecer, implementar e manter procedimentos documentados que façam com que as pessoas que trabalham para esta, ou em seu nome, estejam conscientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • da importância da conformidade com a política social, • dos impactos significativos, reais ou potenciais de suas atividades e dos benefícios ao meio ambiental; e 	-	NBR 16001

Requisitos NBR 16001	Requisitos SA 8000	Norma restritiva/aplicável
<ul style="list-style-type: none"> das potenciais conseqüências da inobservância de procedimentos operacionais especificados. 		

Quadro 9 – Indicador: Planejamento e implementação

Fonte:elaborado pela autora

Em se tratando de planejamento e implementação, o Quadro 9 demonstrou que a norma NBR 16001 busca detalhar com mais rigorosidade os requisitos que devem ser atendidos.

Como se pôde perceber a NBR 16001 mostra com minuciosidade cada prática que deve ser exercida, tornando-se a mais rigorosa e aplicável.

Pois a NBR 16001, neste indicador além de estabelecer objetivos e metas que devam ser contemplados, estabelece programas para atingir metas e objetivos da responsabilidade social, e estabelece que as pessoas que trabalham na organização estejam conscientes da importância da conformidade com a política de responsabilidade social e requisitos do sistema de gestão da responsabilidade social, dos impactos significativos, reais ou potenciais de suas atividades bem como das potenciais conseqüências da inobservância destes procedimentos.

Outra análise feita foi a do indicador comunicação onde o Quadro 10, aborda os requisitos estabelecidos pela norma NBR 16001 e a norma SA 8000, com relação aos aspectos da responsabilidade social e sistema de gestão da responsabilidade social.

No indicador comunicação, a norma internacional SA 8000 contempla a preocupação em manter procedimentos para comunicar todas as partes interessadas, dados e outras informações relativas ao desempenho frente aos requisitos estabelecidos por esta norma.

Já a norma NBR 16001 em seu contexto, busca não apenas comunicar as partes interessadas externas, mas também, contempla a comunicação interna para que haja divulgação periódica de documentos com informações relevantes, envolvendo as partes interessadas sobre o Sistema de Gestão da Responsabilidade Social, objetivos e metas e por fim, ações e resultados da responsabilidade social.

Requisitos NBR 16001	Requisitos SA 8000	Norma restritiva/ Aplicável
<p>Com relação aos aspectos da responsabilidade social e sistema da gestão da responsabilidade social, a organização deve estabelecer, implementar e manter procedimentos para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • comunicação interna entre os vários níveis e funções da organização; • recebimento, documentação e resposta às comunicações pertinentes das partes interessadas externas; e; • elaboração e divulgação periódica de documento, envolvendo as partes interessadas, contendo no mínimo as informações relevantes sobre: <ul style="list-style-type: none"> - sistema da gestão da responsabilidade social; - objetivos e metas da responsabilidade social; - as ações e resultados da responsabilidade social. 	<p>A empresa deve estabelecer e manter procedimentos para comunicar regularmente todas as partes interessadas dados e outras informações relativas ao desempenho frente aos requisitos deste documento, incluindo, mas não se limitando aos resultados das análises críticas pela alta administração e das atividades de monitoramento;</p>	<p>NBR 16001</p>

Quadro 10 - Indicador: Comunicação

Fonte: elaborado pela autora

Os Registros, indicador analisado no Quadro 11, de acordo com a NBR 16001 são um tipo especial de documento e devem ser controlados de acordo com os requisitos apresentados pela norma.

Requisitos NBR 16001	Requisitos SA 8000	Norma restritiva/Aplicável
A organização deve estabelecer e manter registros para prover evidências da conformidade com os requisitos de seu sistema da gestão da responsabilidade social e com esta norma.	A empresa deve manter registros apropriados para demonstrar conformidade com os requisitos desta norma.	NBR 16001 / SA 8000
A organização deve estabelecer, implementar e manter procedimentos documentados para identificação, armazenamento, proteção, recuperação, tempo de retenção e descarte dos registros.	-	NBR 16001

Quadro 11 - Indicador: Registros

Fonte:elaborado pela autora

Conforme comparação demonstrada no Quadro 11, o indicador Registros, apresentou-se mais restritivo na norma NBR 16001 devido à mesma, não somente manter registros para prover evidências da conformidade com os requisitos de seu sistema da Gestão da Responsabilidade Social, como também estabelecido na norma SA 8000, mas estabelece também que a organização estabeleça, implemente e mantenha procedimentos documentados para o armazenamento, proteção, recuperação, tempo de retenção e descarte dos registros.

Para se monitorar e medir, as características principais de suas relações, processos, produtos e serviços que possam ter impacto significativo, as normas NBR 16001 e SA 8000 contemplam em seu escopo o indicador Não-conformidade e ações corretiva e preventiva. O Quadro 12, comparou os requisitos que cada norma dispõe.

Requisitos NBR 16001	Requisitos SA 8000	Norma restritiva/Aplicável
<p>A organização deve estabelecer, implementar e manter procedimentos para tratar não-conformidades, reais e potenciais, e implementar ações corretivas e preventivas. Os procedimentos devem incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identificar e corrigir não-conformidades e adotar ações para mitigar impactos; • investigar não-conformidades, determinar suas causas e adotar ações para evitar a recorrência destas ; • avaliar a necessidade de ações para prevenir não conformidades e implementar ações apropriadas para evitar a ocorrência destas, • registrar os resultados das ações corretivas e preventivas adotadas; e • avaliar criticamente a eficácia das ações corretivas e preventivas. 	<p>A empresa deve investigar, tratar e responder às preocupações de empregados e outras partes interessadas, com respeito a conformidades/não conformidades frente à política da empresa e/ou frente aos requisitos desta norma.</p>	<p>NBR 16001</p>
<p>-</p>	<p>A empresa deve implementar ação de reparação e correção e alocar os recursos necessários apropriados à natureza e severidade de qualquer não conformidade contra a política da empresa.</p>	<p>SA 8000</p>

Quadro 12 - Indicador: Não-conformidade e ações corretiva e preventiva

Fonte:elaborado pela autora

Na comparação demonstrada no Quadro 12, o indicador Não-conformidades e ações corretiva e preventiva, a norma SA 8000 estabelece de forma geral o tratamento as não-conformidades, no entanto a norma NBR 16001, além de investigar, tratar as não-conformidades, busca na sua essência adotar ações para a mitigação de tais impactos, para evitar a recorrência destas; registrando e avaliando criticamente as ações corretivas e preventivas do sistema de gestão da responsabilidade social. E neste requisito sendo a aplicável.

A norma SA 8000 contempla em outro requisito que a empresa deve implementar ação de reparação e ação corretiva e alocar os recursos necessários apropriados à natureza e severidade de qualquer não-conformidade identificada contra a política da empresa, tornando-se esta, a norma aplicável neste requisito do indicador Não-conformidade e ações corretivas e preventivas.

A Auditoria interna, indicador muito importante, estabelecido pelas normas NBR 16001 e SA 8000, evidencia se o Sistema da Gestão da Responsabilidade Social está em conformidade com as disposições contempladas nas normas.

Requisitos NBR 16001	Requisitos SA 8000	Norma restritiva/Aplicável
<p>A organização deve assegurar que as auditorias internas do sistema de gestão da responsabilidade social sejam conduzidas a intervalos para:</p> <ul style="list-style-type: none"> determinar se o sistema de gestão da responsabilidade social está em conformidade com as disposições da gestão responsabilidade social, inclusive com os requisitos desta norma; fornecer informações à Administração sobre os resultados das auditorias. 	<p>A empresa deve fornecer informações razoáveis e acesso às partes interessadas, as quais buscam verificar conformidade com os requisitos desta norma.</p>	<p>NBR 16001</p>

Quadro 13- Indicador: Auditoria interna

Fonte:elaborado pela autora

O Quadro 13, mostra a comparação realizada entre ambas as normas. Constatou-se que o indicador Auditoria interna, na norma NBR 16001, contempla de forma mais específica e detalhada a maneira como este procedimento deve ser conduzido bem como, as informações para que o Sistema da Gestão da Responsabilidade Social esteja em conformidade com a norma. Pois, a norma NBR 16001, determina que as auditorias internas do sistema de gestão da responsabilidade social sejam conduzidas a intervalos planejados e que os resultados das auditorias sejam fornecidos à Alta Administração. E a norma SA 8000 somente contempla o indicador de auditoria interna como sendo uma forma de se fornecer informações para as partes interessadas, para se verificar conformidade com os requisitos desta norma.

Por fim, o último indicador, Controle de fornecedores, comparado entre as normas NBR 16001 e SA 8000 no Quadro 14.

Requisitos NBR 16001	Requisitos SA 8000	Norma restritiva/Aplicável
	A empresa deve estabelecer e manter procedimentos apropriados para avaliar e selecionar fornecedores com bases em sua capacidade de atender os requisitos da SA 8000; a empresa deve manter registros apropriados do comprometimento dos fornecedores para com a responsabilidade social, incluindo, mas não se limitando ao comprometimento por escrito dos fornecedores em estar em conformidade com todos os requisitos da SA 8000.	SA 8000

Quadro 14 - Indicador: Controle de fornecedores

Fonte:elaborado pela autora

O indicador controle de fornecedores encontra-se fundamentado na norma SA 8000, em particular.

Pois, a norma trata com ênfase este indicador por ser o fornecedor/subcontratado uma entidade de negócio que fornece á empresa bens e/ou serviços necessários e utilizados na/para a produção de bens e/ou serviços do fornecedor e/ou da empresa se comprometam com a responsabilidade social e estejam em conformidade com esta norma.

Sendo assim, a norma aplicável neste requisito, servindo como subsidio para a norma NBR 16001 que não contempla este indicador.

3.2 Extensão das normas de responsabilidade social às empresas

Após estudo comparativo das normas quanto, a sua rigorosidade e aplicabilidade, realizou-se uma análise qualitativa dos requisitos estabelecidos pelo Balanço Social modelo IBASE, pela norma NBR 16001 e pela norma SA 8000, através da realização de entrevista estruturada tratando dos requisitos estabelecidos em cada uma das normas (Apêndices A, B, e C), com direção à identificação do nível de atendimento as mesmas por parte das empresas alvo da investigação.

É necessário fazer a observação, que as informações coletadas para esta análise, foram fornecidas pelos responsáveis de cada empresa, pelo setor de Responsabilidade Social.

3.2.1 Requisitos estabelecidos no Balanço Social modelo IBASE

Este tópico aborda o nível de atendimento dos requisitos estabelecidos pelo Balanço Social modelo IBASE. O Balanço Social deve apresentar projetos, ações sociais e ambientais efetivamente realizados pela empresa, pois o mesmo deve ser o resultado do amplo processo participativo que envolva a comunidade interna e externa.

Visualiza-se no Quadro 15 o atendimento aos requisitos estabelecidos pelo Balanço Social modelo IBASE, onde a análise foi realizada no sentido de a empresa atender ou não atender tal requisito e após análise geral.

Requisitos	Questões utilizadas nas entrevistas	Atendimento aos requisitos	
		CVI	RIZZATTI
Indicadores sociais internos	Alimentação (gastos com restaurantes)	SIM	SIM
	Previdência privada (planos especiais de aposentadoria)	SIM	SIM
	Saúde e segurança (planos de saúde, assistência médica)	SIM	SIM
	Educação	SIM	SIM
	Cultura	SIM	SIM
	Capacitação e desenvolvimento profissional	SIM	SIM
	Creche ou auxílio-creche	SIM	SIM
	Participação nos lucros e resultados	SIM	SIM
Outros gastos	SIM	SIM	
Indicadores sociais externos	Contribuição para com a sociedade (habitação, creche, lazer, diversão e outros)	SIM	SIM
Indicadores ambientais	Investimentos relacionados com a produção/operação da empresa	SIM	SIM
	Investimentos em programas e/ou projetos externos	SIM	SIM
	Metas anuais para minimizar resíduos	SIM	SIM
Indicadores de corpo funcional	Empregados ao final do período	SIM	SIM
	Empregados terceirizados	SIM	SIM
	Estagiários	SIM	SIM
	Empregados de idade acima de 45 anos	SIM	SIM
	Empregados do sexo feminino	SIM	SIM
	Empregados negros	SIM	SIM
Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	Empregados com necessidades especiais	SIM	SIM
	Metas para reduzir a disparidade entre a maior remuneração e a menor remuneração na empresa	SIM	SIM
	Metas para a redução de acidentes de trabalho	SIM	SIM
	Projetos sociais e ambientais	SIM	SIM
	Padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho	SIM	SIM
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos trabalhadores	SIM	SIM	

Requisitos	Questões utilizadas nas entrevistas	Atendimento aos requisitos	
		CVI	RIZZATTI
Indicadores de corpo funcional	Previdência privada abrangente à todos	SIM	SIM
	Quanto à participação de empregados em programas de trabalho voluntário	SIM	SIM
	Reclamações e críticas de consumidores solucionadas	SIM	SIM
	Distribuição do valor adicionado	SIM	SIM

Quadro 15 – Requisitos estabelecidos no Balanço Social modelo IBASE

Fonte:elaborado pela autora

Como pôde-se observar, os requisitos estabelecidos pelo Balanço Social modelo IBASE, são atendidos, em sua totalidade por ambas as empresas.

Visualiza-se, na seqüência, pela Figura 3, a avaliação geral do atendimento aos requisitos estabelecido pelo Balanço Social modelo IBASE, nas empresas estudadas.

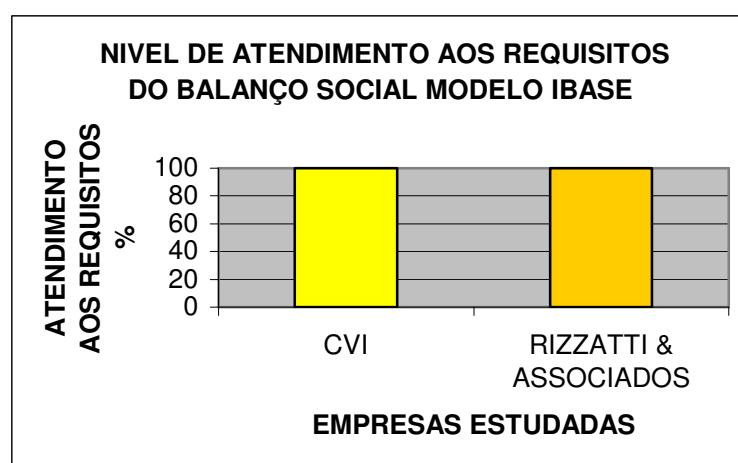


Figura 3 – Nível de atendimento aos requisitos estabelecidos pelo Balanço Social modelo IBASE

Fonte:elaborado pela autora

A empresa CVI Refrigerantes Ltda e a empresa Rizzatti & Associados, utilizam-se desta ferramenta de Gestão Contábil para evidenciar as suas ações sociais. Estas empresas publicam e divulgam a demonstração do Balanço Social anualmente, o que faz, com que o mesmo tenha a mesma importância que o Balanço Financeiro.

A publicação do Balanço Social, afirma Reis & Medeiros(2007), tendo como finalidade a satisfação de necessidades dos seus usuários no que se refere às informações sociais e considerando como um instrumento de mensuração que possibilita constatar a atuação das empresas nas áreas de interesse da sociedade, constitui-se em ferramenta de gestão e de informações econômicas, financeiras e sociais, oriundas das atividades desenvolvidas pelas empresas.

As justificativas, das empresas estudadas, são várias para a divulgação e publicação do Balanço Social modelo IBASE, mas estas empresas declaram que buscam com esta demonstração, o objetivo de comprovar efetivamente para a comunidade e seus *stakeholders* que são responsáveis socialmente.

Na visão de Melo Neto (2001) o exercício da responsabilidade social não é uma tarefa fácil e simples, todavia a sua prática fortalece o nascimento da empresa cidadã.

Esse argumento do autor, tende a ajudar as organizações na criação do sentimento de pertencer. Conforme Capra (1996), este sentimento de pertencer pode ser uma excelente estratégia de negócios e uma boa prática de responsabilidade social.

Conseqüentemente, as empresas começam a desenvolver ações de responsabilidade social que vão desde investimentos na qualidade de vida e no bem-estar dos colaboradores e dependentes até programas e projetos sociais em suas comunidades.

Na seqüência é realizada a análise do atendimento aos requisitos estabelecidos pela norma SA 8000, bem como as observações pertinentes.

3.2.2 Requisitos estabelecidos na norma NBR 16001

De acordo com norma NBR 16001, investigou-se o nível de atendimento aos requisitos estabelecidos por esta norma. Salienta-se que o atendimento a esta norma não significa que a organização é socialmente responsável, mas que possui um Sistema da Gestão da Responsabilidade Social implantado.

Requisitos	Questões utilizadas nas entrevistas	Atendimento aos requisitos	
		CVI	RIZZATTI
Política	Política de responsabilidade social	SIM	SIM
Planejamento	Identifica partes interessadas e suas percepções, bem como os aspectos da responsabilidade social	SIM	SIM
	Estabelece, implementa e mantém objetivos e metas documentados da responsabilidade social	SIM	SIM
	Assegura a disponibilidade de recursos essenciais para estabelecer, implementar, manter e melhorar o S. G. R. S.	SIM	SIM
Implementação e operação	Identifica as necessidades de treinamento associadas com seus aspectos e com o seu S. G. R. S.	SIM	SIM
Comunicação	Procedimentos para comunicação interna entre os vários níveis e funções da organização	SIM	SIM
Requisitos de documentação	Manual de responsabilidade social que inclua a política da responsabilidade social, os objetivos e metas	SIM	NÃO
Medição, análise e melhoria	Procedimentos documentados para monitorar e medir, as características principais de suas relações, processos, produtos e serviços que possam ter um impacto significativo	SIM	SIM
	Procedimentos para avaliação periódica do atendimento à legislação e demais requisitos estabelecidos na NBR 16001	NÃO	NÃO
	Procedimentos para tratar não-conformidades, reais e potenciais, e implementar ações corretivas e preventivas	SIM	SIM
	Análise do SGRS, em intervalos planejados, para assegurar uma contínua pertinência, adequação e eficácia	NÃO	NÃO

Quadro 16 – Requisitos estabelecidos na norma NBR 16001

Fonte: elaborado pela autora

Pôde-se perceber no Quadro 16 que, na sua grande maioria, os requisitos desta norma foram atendidos pelas empresas estudadas, contudo, alguns requisitos

importantes, não se fizeram presentes, mas isso não significa dizer que a organização não é socialmente responsável.

A empresa CVI Refrigerantes Ltda, não possui em seu Sistema da Gestão da Responsabilidade Social, um procedimento específico para avaliação periódica do atendimento a esta legislação, como também não executa uma análise deste sistema em intervalos planejados. Já a Rizzatti & Associados, não possui definido um manual de responsabilidade social, mas possui definido em seus valores a responsabilidade social; também não possui procedimento para avaliação periódica bem como análise em intervalos planejados.

Ilustra-se, pela Figura 4, a avaliação geral do nível de atendimento aos requisitos estabelecidos pela norma NBR 16001, nas empresas estudadas.

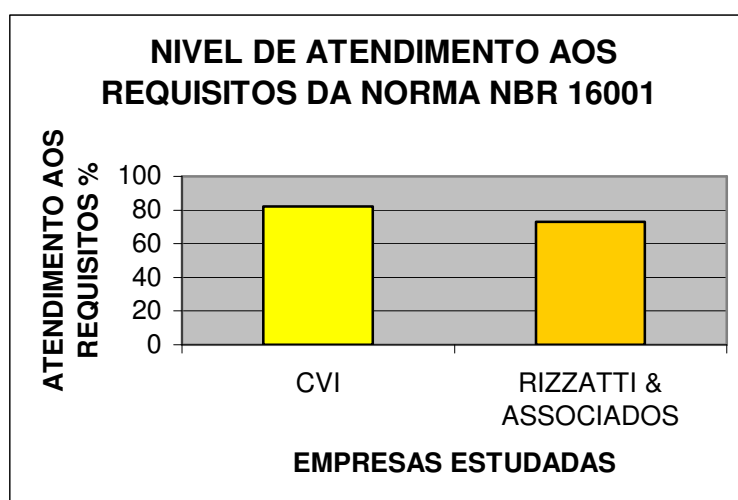


Figura 4 –Nível de atendimento aos requisitos estabelecidos pela norma NBR 16001

Fonte:elaborado pela autora

Para Leipziger (2001), condutas éticas e práticas de responsabilidade social, quando consideradas dentro da organização podem representar adoção de elevados padrões de condutas pessoais para com acionistas, executivos e colaboradores; remuneração justa, valorização de talentos; incentivo ao desenvolvimento pessoal; qualidade de vida; comunicação transparente, honestidade, cooperação, utilização adequada dos recursos necessários à produção, entre outros. Essas condutas, sim devem permear toda a organização e assim refletindo para fora.

As empresas se posicionam dizendo que a política social empresarial deve ser clara, perpassa pela cultura organizacional e sua estrutura, pois também envolve

peças, ambientes e mudança. Ambas as empresas estudadas, tem por objetivo envolver todos às práticas estabelecidas pela organização, para que, não fique só no papel, mas para que sejam efetivamente praticadas.

Uma questão importante a ser salientada é que uma destas empresas estudadas, argumenta que com a Gestão da Responsabilidade Social abriram-se novos caminhos. E com as práticas sendo desenvolvidas, houve-se o reconhecimento através de premiações e certificações.

3.2.3 Requisitos estabelecidos na norma SA 8000

O indicador SA 8000 contribui com a organização responsável social efetivamente, com o objetivo de dizer “não” às condições de trabalho desumanas.

Assim, o indicador SA 8000 que possibilita às organizações os meios para assegurar aos seus clientes que seus produtos serão produzidos sob condições de trabalho adequadas.

No Quadro 17, abaixo, encontra-se a análise do atendimento aos requisitos estabelecidos pela norma SA 8000, em cada empresa.

Requisitos	Questões utilizadas nas entrevistas	Atendimento aos requisitos	
		CVI	RIZZATTI
Trabalho infantil	Idade mínima dos trabalhadores	SIM	SIM
	Política e procedimentos para tratar de crianças encontradas trabalhando e que estejam abaixo da idade mínima legal	SIM	SIM
	Funcionários jovens na empresa	SIM	SIM
	A empresa não deve expor crianças ou trabalhadores jovens situações dentro ou fora do local de trabalho que sejam perigosas, inseguras ou insalubres	SIM	SIM
Trabalho forçado	Funcionários trabalham espontaneamente	SIM	SIM
Saúde e segurança	Ambiente de trabalho seguro e saudável com medidas adequadas para prevenir acidentes e danos à saúde	SIM	SIM
	Existe um gestor responsável pela saúde e segurança de todos os funcionários	SIM	SIM

Requisitos	Questões utilizadas nas entrevistas	Atendimento aos requisitos	
		CVI	RIZZATTI
Saúde e segurança	Treinamento sobre saúde e segurança para todos os funcionários (novos e antigos) regularmente	SIM	SIM
	Sistemas instalados para detectar, evitar ou reagir aos riscos potenciais de saúde e segurança para os funcionários	SIM	SIM
	Instalações higiênicas e acesso a água potável	SIM	SIM
Liberdade de associação e direito à negociação coletiva	Permitido e respeitado o direito aos trabalhadores formar/pertencer a sindicatos de trabalhadores ou a negociar coletivamente	SIM	SIM
	A empresa permite o direito à liberdade de associação e o direito de negociação coletiva forem restringidos por lei, facilitar meios paralelos de associação livre e independente e de negociação para todos esses funcionários	SIM	SIM
	Procedimentos que asseguram aos representantes sindicais acesso aos membros de seu sindicato no local de trabalho e que lhe favoreçam, não serem discriminados	NÃO	NAO
Discriminação	Procedimentos/metodologias para prevenir formas de discriminação, com base em raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, associação a sindicato ou afiliação política, ou idade	SIM	SIM
	A empresa não interfere no exercício dos direitos dos funcionários em observar preceitos e práticas	SIM	SIM
	Procedimentos para evitar a ocorrência de comportamentos sexualmente coercivos ou abusivos	SIM	SIM
Práticas disciplinares	A empresa não deve se envolver ou apoiar a utilização de punições na forma corporal, mental ou coerção física e abuso verbal	SIM	SIM

Requisitos	Questões utilizadas nas entrevistas	Atendimento aos requisitos	
		CVI	RIZZATTI
Horário de trabalho	A semana de trabalho na empresa cumpre às leis aplicáveis	SIM	SIM
	Trabalho extra é voluntário	SIM	SIM
	As horas extras são requeridas para atender demandas de curto prazo	SIM	SIM
Remuneração	Salário mínimo legal da classe trabalhadora	SIM	SIM
	Deduções salariais feitas de forma legal	SIM	SIM
	Composição de salários e benefícios seja detalhada, clara e regularmente para os trabalhadores	SIM	SIM
	Contratação de funcionários é feita de forma legal	SIM	SIM
Sistema de gestão			
Política	Política/programa para a responsabilidade social	SIM	SIM
Análise crítica pela alta administração	Análise periódica a adequação, pertinência, e contínua eficácia da política da organização, procedimentos e performance em relação aos requisitos da norma SA 8000	NÃO	NÃO
Representantes da organização	Representante da alta administração que seja responsável para assegurar que os requisitos da norma SA 8000 estejam em conformidade	NÃO	NÃO
	Proporciona condições para que seus funcionários, escolham seu próprio grupo, para facilitar a comunicação com a alta administração	NÃO	NÃO
Planejamento e implementação	Definiu-se claramente as funções, responsabilidades e gestores para que todos os requisitos da norma sejam entendidos e implementados em todos os níveis da empresa	SIM	SIM

Requisitos	Questões utilizadas nas entrevistas	Atendimento aos requisitos	
		CVI	RIZZATTI
Controle de fornecedores	Procedimentos para avaliar e selecionar fornecedores/sub-contratados e sub-fornecedores com base nos requisitos da SA 8000	SIM	SIM
	Registros apropriados do comprometimento de fornecedores/sub-contratados para com a responsabilidade social	SIM	NÃO
Preocupações e ações corretivas	Análise, tratamento e respostas às reclamações de partes interessadas e funcionários, com respeito às não-conformidades relacionadas à política da organização e aos requisitos da SA 8000	SIM	SIM
	Na identificação de não-conformidades, a empresa implementa ações corretivas	SIM	SIM
Comunicação externa	Procedimentos para comunicar às partes interessadas, dados relacionados ao desempenho do sistema em relação aos requisitos da norma SA 8000	NÃO	NÃO
Acesso para verificação	Informações razoáveis e acesso às partes interessadas que buscam verificar a conformidade do sistema aos requisitos da norma SA 8000	NÃO	NÃO
Registros	Registros apropriados para demonstrar a conformidade aos requisitos da norma SA 8000	NÃO	NÃO

Quadro 17 – Requisitos estabelecidos na norma SA 8000

Fonte:elaborado pela autora

Na observação do atendimento aos requisitos estabelecidos pela norma SA 8000 , faz-se necessário estabelecer, que a mesma tem como foco principal atestar a garantia de que as empresas e seus fornecedores não explorem o trabalho infantil, o trabalho forçado e que sejam oferecidas condições de trabalho adequadas para seus empregados.

Cabe-se enfatizar que o presente estudo, busca investigar o nível de atendimento dos requisitos estabelecidos por esta norma, salientando que ambas as

empresas objeto deste estudo, possam atender em sua totalidade ou em parte os requisitos.

O nível de atendimento investigado, justifica-se devido às empresas estudadas possuírem em sua política empresarial normas específicas ao ramo de atividade exercido pelas mesmas.

Visualiza-se no Gráfico 5, o nível de atendimento aos requisitos estabelecidos por esta norma. Conforme o Quadro 17, ao qual, investigou o nível de atendimento à norma, observa-se de concreto que os requisitos aos quais não obtiveram atendimento reportam-se a procedimentos específicos desta norma e que por atenderem em parte determinado aspecto, não significa que não exerçam uma gestão social.

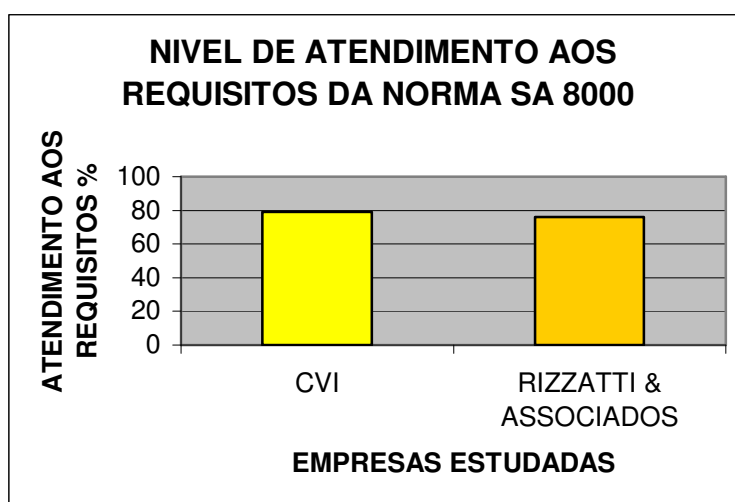


Figura 5 – Nível de atendimento aos requisitos estabelecidos pela norma NBR 16001

Fonte:elaborado pela autora

Os indicadores de avaliação, de acordo com a norma SA 8000 embora sejam relevantes, não abrangem todo o escopo das questões sociais. Citam-se como exemplos: a gestão de ações e projetos sociais, a auto-estima dos funcionários, as relações com clientes, os acionistas, o governo, a sociedade e comunidade e ainda, não contempla a questão das práticas ambientais

Revelou-se no presente estudo, que após a investigação feita para se saber o nível de atendimento aos requisitos estabelecidos pelo Balanço Social modelo IBASE, pela norma NBR 16001 e pela norma SA 8000, teve-se com clareza que a demonstração utilizada com plenitude, pelas empresas estudadas para se evidenciar

as práticas desenvolvidas em relação à responsabilidade social se trata do Balanço Social modelo IBASE.

No entanto, sem nenhuma pretensão em substituir, ou mesmo rivalizar outros indicadores, demonstrativos ou normas já existentes, constata-se que o Balanço Social modelo IBASE vem ao encontro de outros demonstrativos de mesmo intuito, qual seja, o de evidenciar cada vez mais as ações sociais empreendidas pelas empresas.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo afirma que as normas vigentes, Balanço Social modelo IBASE, NBR 16001 (Norma Brasileira Responsabilidade Social – Sistema da Gestão) e SA 8000 (*Social Accountability 8000*) visam a padronização de definições, conceitos, práticas e maneiras de implantação da Responsabilidade Social nas empresas.

Neste contexto, buscou-se a investigação das ações sociais praticadas pelas duas empresas, objetos deste estudo, e se as mesmas utilizavam alguma demonstração contábil para se evidenciar as ações praticadas.

Pôde-se evidenciar, que estas empresas, utilizam-se da Ciência Contábil, demonstrando através do Balanço Social suas práticas de responsabilidade social.

Concluindo o estudo realizado, é possível afirmar que os objetivos específicos como o objetivo geral foram alcançados, uma vez que primeiramente se evidenciou e analisou a responsabilidade social empresarial através dos requisitos estabelecidos pelo Balanço Social modelo IBASE, pela norma NBR 16001 (Norma Brasileira Responsabilidade Social – Sistema da Gestão) e pela norma SA 8000 (*Social Accountability 8000*) ambos se tratando de responsabilidade social empresarial.

Com relação ao estudo comparativo das normas, em um primeiro momento, Balanço Social modelo IBASE e SA 8000 (*Social Accountability 8000*), pôde-se perceber que o Balanço Social modelo IBASE evidencia indicadores internos, externos, ambientais, de corpo funcional, entre outros; analisando de maneira mais abrangente, ao passo que a norma SA 8000 detém-se especificamente aos indicadores internos.

Em segundo plano, ao comparar as normas NBR 16001 (Norma Brasileira Responsabilidade Social – Sistema da Gestão) e SA 8000 (*Social Accountability 8000*), tratando de Sistema da Gestão da Responsabilidade Social, concluiu-se que em relação à aplicabilidade, a norma NBR 16001 apresenta-se como a aplicável nestas organizações. Pois, a norma NBR 16001 é uma norma que trata especificamente sobre o Sistema da Gestão da responsabilidade Social. Mas, não descartando a possibilidade de ambas as normas serem utilizadas mutuamente, para um melhor atendimento aos seus requisitos. Salienta-se que ambas as normas estão voltadas para a certificação.

A análise prática do nível de atendimento aos critérios estabelecidos no Balanço Social – IBASE, na norma NBR 16001 e na norma SA 8000, pelas empresas estudadas, permitiu verificar que todo o procedimento pode e deve ser aperfeiçoado; que existe um campo a ser explorado nas empresas em relação à responsabilidade social empresarial. E, que estas normas estudadas, como se observou, podem ser complementadas umas às outras.

Os resultados obtidos na abordagem prática revelaram que o Balanço Social modelo IBASE, hoje é a Demonstração mais utilizada servindo como meio de se evidenciar as práticas relativas à responsabilidade social.

Corroborou-se a hipótese de que a conduta social das empresas investigadas revela um excelente grau de atendimento aos requisitos estabelecidos pelo Balanço Social modelo IBASE, o que não é observado com tanta intensidade no que concerne às normas NBR 16001 (Norma Brasileira Responsabilidade Social – Sistema da Gestão) e SA 8000 (*Social Accountability 8000*).

Espera-se que o presente estudo das normas vigentes sobre responsabilidade social empresarial contribua para despertar o interesse de toda a sociedade sobre a importância das ações sociais.

Vislumbram-se algumas recomendações para pesquisas futuras tais como:

- a) aprofundar os estudos das normas relacionadas à responsabilidade social empresarial;
- b) desenvolver nos cursos de Ciências Contábeis, disciplinas específicas com conteúdos voltados para a área social, como, por exemplo: Balanço Social, Contabilidade Social, Contabilidade da Responsabilidade Social, Demonstração do Valor Adicionado (DVA);
- c) desenvolver uma Norma Brasileira de Contabilidade que além de informações, contemple um modelo de demonstração contábil que possa ser utilizado para ser evidenciado as informações de natureza social.

Finaliza-se este trabalho consciente de que o estudo realizado apresentou normas vigentes e o nível de atendimento dos requisitos destas, pelas empresas estudadas, podendo-se demonstrar que a Ciência Contábil não trata somente de dados econômicos e financeiros, mas também , trata de aspectos sociais.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Fernando. **O bom negócio da sustentabilidade**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2002.

ASHLEY, Patrícia Almeida (Coord.) et al. **Ética e responsabilidade social nos negócios**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 16001: **Responsabilidade Social**: Sistema de gestão: Requisitos. [Rio de Janeiro], 2004.

BALANÇO SOCIAL. **Balço Social – IBASE**. Disponível em: <<http://www.balancosocial.org.br>>. Acesso em: 15 dez. 2007.

BEUREN, Ilse Maria (Org.) et al. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2003.

BRASIL. **Projeto de Lei Federal nº 3.116, de 14-5-1997**. Cria o balanço social para as empresas que menciona e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br>>. Acesso em: 23 dez. 2007.

CAPRA, Fritjof. **A teia da vida**: uma nova compreensão dos sistemas vivos. São Paulo: Cultrix, 1996.

DAFT, Richard L. **Administração**. São Paulo: Thomson, 2005.

FRANCO, Hilário. **Contabilidade geral**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

INSTITUTO BRASILEIRO DE ANÁLISES SOCIAIS E ECONÔMICAS. Disponível em: <<http://www.ibase.org.br>>. Acesso em: 15 dez. 2007.

IUDÍCIBUS, Sérgio de. **Teoria da contabilidade**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

KROETZ, César Eduardo Stevens. **Balanço social**: teoria e prática. São Paulo: Atlas, 2000.

_____. Contabilidade social. **Revista Brasileira de Contabilidade**. Brasília, ano 28, n.120, p. 28-38, nov./dez., 1999.

_____. Balço social: uma demonstração da responsabilidade social, ecológica e gestorial das entidades. **Revista Brasileira de Contabilidade**. Brasília, n.113, p. 21-25, set./out., 1998.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia científica**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

_____. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARION, José Carlos. **Contabilidade básica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

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

REIS, Carlos Nelson dos; MEDEIROS, Luiz Edgar. **Responsabilidade social das empresas e balanço social**. São Paulo: Atlas, 2007.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei Estadual nº 11.400, de 18-1-200**. Cria o certificado responsabilidade social – RS para empresas estabelecidas no âmbito do Estado do Rio Grande do Sul e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.al.rs.gov.br>>. Acesso em: 23 dez. 2007.

SÁ, Antônio Lopes de; SÁ, Ana Maria Lopes de. **Dicionário de contabilidade**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

SÁ, Antônio Lopes de. **Teoria da contabilidade**. São Paulo: Atlas, 1998.

SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL. **SA 8000:2001**. Versão em português. New York: social accountability international, 2001. Disponível em: <<http://www.sa-intl.org>>. Acesso em: 15 dez. 2007.

TINOCO, João Eduardo Prudêncio. **Balanço social: uma abordagem da transparência e da responsabilidade pública das organizações**. São Paulo: Atlas, 2001.

TINOCO, João Eduardo Prudêncio; KRAEMER, Maria Elisabeth Pereira. **Contabilidade e gestão ambiental**. São Paulo: Atlas, 2004.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Entrevista estrutura dirigida ao responsável pela área de responsabilidade social com relação ao Balanço Social modelo IBASE

1. INDICADORES SOCIAIS INTERNOS

A empresa oferece restaurante, vale-refeição, lanches, cestas básicas e outros relacionados à alimentação de empregados? _____

A empresa oferece planos especiais de aposentadoria, complementações de benefícios a aposentados e seus dependentes? Caso afirmativo, estes planos contemplam: -direção; - direção e gerências ; - todos os empregados? _____

A empresa oferece plano de saúde, assistência médica, programas de medicina preventiva, programas de qualidade de vida e outros gastos com saúde para seus empregados? _____

A empresa oferece bolsas de educação, assinaturas de revistas, biblioteca e outros gastos com educação para seus empregados? _____

A empresa investe em eventos e manifestações artísticas e culturais (música, teatro, cinema, literatura e outras artes)? _____

A empresa oferece recursos para investimentos em treinamentos, cursos, estágios e gastos voltados especificamente para a capacitação relacionada com a atividade desenvolvida por empregados? _____

A empresa oferece creche no local ou auxílio-creche? _____

Os empregados possuem participação nos lucros ou resultados da empresa? Caso afirmativo, este contempla: -direção; -direção e gerências; - todos os empregados? _____

A empresa oferece outros benefícios, tais como? Seguros (parcela paga pela empresa), empréstimos (só o custo), gastos com atividades recreativas, transportes, moradias e outros? _____

2. INDICADORES SOCIAIS EXTERNOS

A empresa contribui para com a sociedade (habitação, creche, lazer, diversão e outros)? _____

3. INDICADORES AMBIENTAIS

A empresa possui investimentos para monitoramento da qualidade de resíduos/efluentes, despoluição, gastos com a introdução de métodos poluentes, auditorias ambientais, programas de educação ambiental com o objetivo de melhorar a qualidade ambiental na produção/operação da empresa?

A empresa possui investimentos em programas de despoluição, conservação de recursos minerais, campanhas ecológicas e educação sócioambiental para a comunidade externa e para a sociedade em geral?

A empresa trabalha com o estabelecimento de metas anuais, para minimizar resíduos? Caso afirmativo, atualmente, quanto a empresa vem cumprindo?

4. INDICADORES DE CORPO FUNCIONAL

O número de admissões supera o número de demissões no ano na empresa?

A empresa possui empregados terceirizados? Quantos? _____

A empresa possui estagiários? Quantos? _____

A empresa possui empregados de idade acima de 45 anos? _____

A empresa possui empregados do sexo feminino? _____

A empresa possui empregados negros? Caso afirmativo, quantos destes ocupam cargos de chefia? _____

A empresa possui empregados com necessidades especiais? Caso afirmativo, quantos? _____

5. INFORMAÇÕES RELEVANTES QUANTO AO EXERCÍCIO DA CIDADANIA EMPRESARIAL

Qual é a disparidade entre a maior remuneração e a menor remuneração na empresa? _____

Ocorreu algum acidente de trabalho neste ano? Caso afirmativo, quantos?

A empresa desenvolve projetos sociais e ambientais? Caso afirmativo, estes foram definidos pela: -direção; - direção e gerências; - todos os empregados?

A empresa possui padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho? Caso afirmativo, estes foram definidos pela: -direção; - direção e gerências; - todos os empregados + CIPA? _____

Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos trabalhadores a empresa: - não se envolve; - segue as normas da O.I.T; - incentiva e segue a O.I.T? _____

A empresa oferece algum plano de previdência privada? Caso afirmativo, este plano contempla: - direção; -direção e gerências; - todos os empregados?

Quanto à participação de empregados em programas de trabalho voluntário, a empresa: - não se envolve, - apóia; - organiza e incentiva? _____

A empresa possui reclamações e críticas de consumidores? Caso afirmativo, qual o número total de reclamações no ano de 2007: - na empresa; - no Procon; - na justiça? _____

Se existir reclamações e críticas, qual a porcentagem ou o número de solucionadas: - na empresa; - no Procon; - na justiça? _____

Na Distribuição do Valor Adicionado (DVA), se houver, qual a porcentagem distribuída para: - governo: ____; - colaboradores: ____; - acionistas: ____; - terceiros: ____; -retido: ____?

APÊNDICE B - Entrevista estrutura dirigida ao responsável pela área de responsabilidade social com relação à norma NBR 16001

1. POLÍTICA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL

1.1 A alta administração definiu uma política da responsabilidade social da organização? _____

2. PLANEJAMENTO

2.1 A organização estabelece, implementa e mantém procedimentos documentados para identificar as partes interessadas e suas percepções, bem como os aspectos da responsabilidade social que possam ser controlados e sobre os quais tenha influência? _____

2.2 A organização estabelece, implementa e mantém objetivos e metas documentados da responsabilidade social, em funções e níveis relevantes dentro da organização, bem como às demais partes interessadas? _____

2.3 A alta administração assegura a disponibilidade de recursos essenciais para estabelecer, implementar, manter e melhorar o sistema de gestão da responsabilidade social? _____

3. IMPLEMENTAÇÃO E OPERAÇÃO

3.1 A organização identifica as necessidades de treinamento associadas com seus aspectos e com o seu sistema de gestão da responsabilidade social? _____

4. COMUNICAÇÃO

4.1 Em relação aos aspectos da responsabilidade social e sistema de gestão da responsabilidade social, a organização estabelece, implementa e mantém procedimentos para comunicação interna entre os vários níveis e funções da organização? _____

5. REQUISITOS DE DOCUMENTAÇÃO

5.1 A organização possui um manual de responsabilidade social que inclua a política da responsabilidade social, os objetivos e metas? _____

6. MEDIÇÃO, ANÁLISE E MELHORIA

6.1 A organização estabelece, implementa e mantém procedimentos documentados para monitorar e medir, as características principais de suas relações, processos, produtos e serviços que possam ter um impacto significativo? _____

6.2 A organização estabelece, implementa e mantém procedimentos para avaliação periódica do atendimento à legislação e demais requisitos estabelecidos na NBR 16001? _____

6.3 A organização estabelece, implementa e mantém procedimentos para tratar não-conformidades, reais e potenciais, e implementar ações corretivas e preventivas? _____

6.4 A alta administração analisa o SGRS, em intervalos planejados, para assegurar uma contínua pertinência, adequação e eficácia? _____

APÊNDICE C – Entrevista estrutura dirigida ao responsável pela área de responsabilidade social com relação à norma SA 8000**1. TRABALHO INFANTIL**

Qual a idade mínima dos funcionários da empresa? _____

A empresa possui políticas e procedimentos estabelecidos para tratar de crianças encontradas trabalhando e que estejam abaixo da idade mínima legal?

Existem funcionários jovens na empresa? Caso afirmativo, a organização assegura que o jovem ou criança não esteja empregado durante o horário escolar e que o período escolar e o horário de trabalho não excedam a 10 horas por dia?

A empresa expõe crianças ou trabalhadores jovens a situações dentro ou fora do local de trabalho que sejam perigosas, inseguras ou insalubres?

2. TRABALHO FORÇADO

Os funcionários em sua empresa trabalham espontaneamente? _____

3. SAÚDE E SEGURANÇA

A empresa possui um ambiente de trabalho seguro e saudável com medidas adequadas para prevenir acidentes e danos à saúde? _____

A empresa possui um gestor responsável pela saúde e segurança de todos os funcionários? _____

A empresa oferece treinamento sobre saúde e segurança para todos os funcionários (novos e antigos) regularmente? _____

A empresa possui sistemas instalados para detectar, evitar ou reagir aos riscos potenciais de saúde e segurança para os funcionários? _____

A empresa oferece para uso dos funcionários banheiros limpos, acesso à água potável e, se for o caso, acesso a instalações higiênicas para armazenamento de alimentos? _____

A empresa fornece instalações aos funcionários? Caso afirmativo, estas são limpas e seguras? _____

4. LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E DIREITO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

É permitido e respeitado o direito aos trabalhadores formar/pertencer a sindicatos de trabalhadores ou a negociar coletivamente? _____

A empresa permite, naquelas situações em que o direito à liberdade de associação e o direito de negociação coletiva forem restringidos por lei, facilitar meios paralelos de associação livre e independente e de negociação para todos esses funcionários? _____

A empresa adota procedimentos que asseguram aos representantes sindicais acesso aos membros de seu sindicato no local de trabalho e que lhe favoreçam, não serem discriminados? _____

5. DISCRIMINAÇÃO

A empresa possui procedimentos/metodologias para prevenir formas de discriminação, com base em raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, associação a sindicato ou afiliação política, ou idade? _____

A empresa interfere no exercício dos direitos dos funcionários em observar preceitos e práticas? Caso afirmativo, de que tipo? _____

A empresa possui procedimentos para evitar a ocorrência de comportamentos sexualmente coercivos ou abusivos? _____

6. PRÁTICAS DISCIPLINARES

A empresa se envolve ou apóia a utilização de punições na forma corporal, mental ou coerção física e abuso verbal? _____

7. HORÁRIO DE TRABALHO

A semana de trabalho na empresa cumpre às leis aplicáveis? _____

O trabalho extra é voluntário? _____

As horas extras são requeridas para atender demandas de curto prazo? _____

8. REMUNERAÇÃO

É respeitado o salário mínimo legal da classe trabalhadora? Esse salário é suficiente para satisfazer as necessidades básicas dos funcionários?

A empresa assegura que as deduções dos salários, não sejam feitas por razões disciplinares? _____

8.3 A empresa assegura que a composição de salários e benefícios seja detalhada, clara e regularmente para os trabalhadores? _____

8.4 A contratação de funcionários é feita de forma legal? _____

9. SISTEMA DE GESTÃO POLÍTICA

A empresa definiu uma política/programa para a responsabilidade social?

ANÁLISE CRÍTICA PELA ALTA ADMINISTRAÇÃO

A alta administração analisa periodicamente a adequação, pertinência, e contínua eficácia da política da organização, procedimentos e performance em relação aos requisitos da norma SA 8000? _____

REPRESENTANTES DA ORGANIZAÇÃO

9.3.1 A empresa possui um representante da alta administração que seja responsável para assegurar que os requisitos da norma SA 8000 estejam em conformidade na empresa? _____

9.3.2 A empresa proporciona condições para que seus funcionários, escolham seu próprio grupo, para facilitar a comunicação com a alta administração? _____

PLANEJAMENTO E IMPLEMENTAÇÃO

9.4.1 A empresa definiu claramente as funções, responsabilidades e gestores para que todos os requisitos da norma sejam entendidos e implementados em todos os níveis da empresa? _____

CONTROLE DE FORNECEDORES

9.5.1 A empresa possui procedimentos para avaliar e selecionar fornecedores/sub-contratados e sub-fornecedores com base nos requisitos da SA 8000? _____

9.5.2 A empresa mantém registros apropriados do comprometimento de fornecedores/sub-contratados para com a responsabilidade social? _____

PREOCUPAÇÕES E AÇÕES CORRETIVAS

9.6.1 A empresa analisa, trata e responde às reclamações de partes interessadas e funcionários, com respeito às não-conformidades relacionadas à política da organização e aos requisitos da SA 8000? _____

9.6.2 Na identificação de não-conformidades, a empresa implementa ações corretivas? _____

COMUNICAÇÃO EXTERNA

9.7.1 A empresa possui procedimentos para comunicar às partes interessadas, dados relacionados ao desempenho do sistema em relação aos requisitos da norma SA 8000? _____

ACESSO PARA VERIFICAÇÃO

9.8.1 A empresa oferece informações razoáveis e acesso às partes interessadas que buscam verificar a conformidade do sistema aos requisitos da norma SA 8000? _____

9.9 REGISTROS

9.9.1. A empresa mantém registros apropriados para demonstrar a conformidade aos requisitos da norma SA 8000? _____
