

Responsabilidade socioambiental empresarial

Valdemir Gauto¹

RESUMO:

O presente artigo objetiva apresentar uma proposta de implantação e execução de um Sistema de Gestão Integrado, baseado nas Normas SA 8.000 e ISO 14.000, que são Normas com diretrizes e orientações para um Sistema em Gestão Social e Gestão Ambiental, respectivamente. Em decorrência do levantamento, pôde-se perceber inicialmente a necessidade de um clima organizacional positivo, com os requisitos sociais mínimos atendidos, em seguida, a própria intenção da empresa de formalizar uma política ambiental; estes são os critérios mínimos para, então, se implantar um sistema socioambiental integrado, conforme apresentado.

Palavras chave: Gestão Socioambiental; ISO 14.000; SA 8.000; Sustentabilidade.

Área: Meio Ambiente

¹ Bacharel em Administração pela Faculdade União das Américas-UNIAMÉRICA.

INTRODUÇÃO

O ambiente empresarial atual está exigindo das empresas demonstrações de ações internas voltadas à responsabilidade, tanto ambiental quanto social. A empresa que realmente busca analisar as constantes exigências do mercado, aquela preocupada em identificar as tendências, está efetivamente percebendo a necessidade de incluir ações de cooperação e integração, para desenvolver processos que possuam em seus objetivos a gestão socioambiental.

É possível perceber que a sociedade atual reconhece o assunto como sendo de valor permanente, e considera estes requisitos como fatores de avaliação e indicadores para verificar a preferência dos investidores e consumidores da empresa. As novas normas regulatórias que marcam a percepção empresarial sobre as questões ambientais e sociais, elas também induzem as empresas a desenvolver ações voltadas a manter ou ganhar reputação. Nesse processo de busca da reputação, cresce entre o empresariado, a preocupação com o comportamento ético e socialmente responsável.

Vale afirmar que a responsabilidade socioambiental é uma questão ética, onde o respeito e o reconhecimento por parte da comunidade passam a ser um grande diferencial para a empresa. A partir disto, é possível traçar objetivos de vantagens competitivas, e conseqüentemente níveis maiores de sucesso.

São duas as situações que a literatura do meio empresarial atual apresenta às organizações, quando o assunto é responsabilidade socioambiental. De um lado a realidade do impacto ambiental e consecutivamente, o social, que qualquer empresa está propícia a ocasionar à sociedade; de outro, uma proposta de gestão integrada, com o objetivo de mapear, minimizar ou até eliminar causas geradoras negativas de dentro da organização. Assim sendo, um sistema de gestão integrado é apresentado como uma das sugestões para a perfeita maneira de administrar a responsabilidade socioambiental empresarial.

A preocupação se dá principalmente porque abrange os dois dos principais fatores produtivos da economia, e estes se constituem em fatores produtivos indispensáveis para o efetivo desenvolvimento das atividades de qualquer empresa, a saber: o fator homem e o fator terra (este último, abrangendo o meio ambiente). Em conjunto com o meio ambiente está o homem, pensando assim, não podemos tratar somente de responsabilidade ambiental, excluindo-se a responsabilidade social, ou vice-versa, a análise correta do assunto deve ser socioambiental, tratado de forma proativa.

As organizações devem se responsabilizar pelos impactos que ocasionam por conta de suas atividades; para Drucker (2002, p. 84), "não existe nenhuma dúvida a respeito da responsabilidade que a administração tem sobre os impactos que suas organizações

causam. Eles são problemas da Administração”.

Assim, diante das constantes mudanças do ambiente político-legal, tecnológico e demográfico, as exigências de mercado, uma análise atualizada e a necessidade de adequação rápida com a realidade, tudo isso se constitui em uma questão de sobrevivência empresarial.

A obra de Análise da Responsabilidade Socioambiental Empresarial busca apresentar as ferramentas e normas disponíveis, propondo ainda a implantação e execução de um programa socioambiental para as empresas que buscam equilibrar sua sustentabilidade primando pelos seus recursos social e ambiental. Todas as obras literárias utilizadas para embasamento teórico e técnico estão relacionadas em sua última parte, denominada referências.

1. RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

A primeira conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano aconteceu em 1972, mas a primeira resolução concreta que propôs diminuir a emissão de poluentes na atmosfera, na tentativa de minimizar a agressão no efeito estufa, só foi estabelecida vinte anos mais tarde, pelo Protocolo de Kyoto, assinado no Japão em 1997.

Devido a essas pressões, as organizações foram obrigadas a implementar cuidados específicos em suas atividades geradoras de bens e serviços, visando diminuir os aspectos adversos, não só ao meio ambiente, como também ao homem. A Abordagem Contingencial faz refletir a importância de um plano no intuito de prevenir a organização de possíveis surpresas, pois os estímulos da empresa são proativos e reativos ao ambiente, precisa esta estar pronta a adaptar-se constantemente. As mudanças tendem a ser rápidas e muitas vezes agressivas. Vale ressaltar que os riscos podem ser minimizados, embora não possam ser eliminados totalmente.

Tendo em vista o serviço de saúde ser indispensável à sociedade em geral, sobretudo sua cadeia de produção possuir peculiaridades em seus processos, suas atividades estão diretamente relacionadas aos aspectos positivos ou adversos envolvendo o assunto socioambiental, assim sendo a gestão de responsabilidade sobre o assunto torna-se ainda mais necessária.

Normas foram aprovadas com o intuito de equilibrar os interesses econômico-financeiros pensando na sustentabilidade, da mesma forma, para diminuir os impactos causados por suas atividades, tendo em vista as possíveis consequências para a segurança e a saúde de seus colaboradores.

São Normas criadas para este fim: a NBR ISO 14000-Sistemas de Gestão Ambiental e, de forma semelhante, a SA 8000-

Social Accountability, que estabelecem requisitos e objetivos para uma auditoria por organismos independentes de certificação, no tocante à relação da organização com: o trabalho infantil, o trabalho forçado, a segurança e saúde dos trabalhadores, a liberdade de os trabalhadores constituírem associações, o direito de estabelecerem acordos coletivos, as práticas discriminatórias de qualquer espécie, as práticas disciplinares adotadas, a carga semanal de trabalho e, finalmente, com a remuneração do trabalho. Estas Normas são baseadas nas convenções da OIT- Organização Internacional do Trabalho e nas Declarações de Direitos Humanos (CERQUEIRA, 2006, p. 23).

Isto pressupõe que a organização precisa de um sistema de gestão que controle a aplicação desses requisitos, embora já atenda a todos os requisitos previstos em lei e pelo órgão regulador, para o efetivo funcionamento de suas atividades, também necessita assegurar que a gestão socioambiental se encontre integrada com os interesses da organização, dos seus colaboradores e da sociedade.

Para esses desafios, a empresa deve estar preparada para mudar e ser mudada, a qualquer instante. Essas simples conclusões levam a refletir sobre a complexidade de tal temática, principalmente por envolver pessoas, indivíduos.

A gestão ambiental é uma força exógena à organização que vem provocando a necessidade de mudança por parte das organizações industriais brasileiras, visando à sobrevivência em um mercado cada vez mais competitivo. As forças endógenas provêm do ambiente, como as novas tecnologias, mudanças em valores da sociedade e novas oportunidades ou limitações do ambiente (TACHIZAWA, 2005, p. 15).

O desenvolvimento organizacional é necessário sempre que a organização buscar por sobrevivências em constantes condições de mudanças, principalmente pelo fato de que o DO propõe mudanças de forma planejada.

1.1 BREVE HISTÓRICO DA GESTÃO AMBIENTAL

Gestão Ambiental é “a parte do sistema de gestão que inclui estrutura organizacional, atividades de planejamento, responsabilidades, práticas, procedimentos, processos e recursos para desenvolver, implementar, atingir, analisar criticamente e manter a política ambiental” (MOREIRA, 2001, p. 92).

A questão ambiental teve acentuado agravamento alguns anos após a Revolução Industrial, justamente este mesmo evento que marcou o surgimento da Administração Científica. E devido à preocupação com o desenvolvimento econômico da época da Revolução, passaram-se muitos anos para que a questão ambiental

fosse considerada.

“O agravamento dos problemas ambientais decorrentes da atividade humana se deu, principalmente, a partir da Revolução Industrial, em virtude da produção em grande escala. O homem começou a produzir freneticamente e, como consequência, a poluir na mesma intensidade” (MOREIRA, 2001, p. 23).

Ao mesmo tempo, as empresas passam a perceber sua parcela de responsabilidade no que diz respeito à preservação dos recursos envolvidos em sua cadeia produtiva.

As empresas devem se responsabilizar pelos impactos que ocasionam por conta de suas atividades, para Drucker (2002, p. 84) “não existe nenhuma dúvida a respeito da responsabilidade que a administração tem sobre os impactos que suas organizações causam. Eles são problemas da Administração”

Para Moreira (2001, p. 27), os principais problemas ambientais e os seus respectivos focos de preocupação são:

Água, devido aos suprimentos de água para consumo humano, a qualidade da água e a contaminação dos oceanos.

Ar, relacionado à atmosfera, tendo em vista a poluição do ar, o efeito estufa e a redução da camada de ozônio.

Florestas e Biodiversidade, devido à devastação dos recursos florestais e extinção de espécies em ritmo acelerado.

Energia, relacionado à redução do uso de energia fornecida por fontes renováveis, ao alto consumo de energia hidrelétrica e ao não-desenvolvimento de fontes alternativas de geração de energia.

Resíduos, devido à disposição inadequada, geração acelerada e esgotamento da capacidade dos aterros.

Moreira (2001) dividiu a evolução do foco da gestão ambiental em: primeira fase, antes dos anos 70, denominada Alienação; segunda fase, na década de 70 e 80, chamada de Gestão Ambiental passiva e terceira fase, a partir dos anos 90, denominada Gestão Ambiental proativa.

Com o decorrer dos tempos, houve efetivamente intervenção legislativa e melhoria tecnológica visando garantir as questões ecológicas corretas, para que as organizações passassem a obter parâmetros para adequações legais.

2. ÉTICA NAS ORGANIZAÇÕES

Os sistemas de valores servem como base de formação dos códigos de ética. São os valores que orientam o comportamento ético, permitem classificar os comportamentos dentro de qualquer escala de desenvolvimento moral. Desde a antiguidade, o sistema da construção de valores recebeu grande contribuição de estudiosos como: Confúcio; Aristóteles e Immanuel Kant (MAXIMIANO, 2007, p. 402).

Devido às mudanças evolutivas dos costumes, surgem

então novos valores, o processo de administração das empresas é influenciado pelo conjunto de valores que surgem, e os administradores devem estar preparados para atender novas exigências, como, por exemplo, a proteção ambiental, que hoje é uma questão muito difundida e defendida pela sociedade.

A capacidade de absorver as mudanças e as exigências impostas pelo ambiente externo faz com que as organizações passem a valorizar sua ética, transparência e responsabilidade socioambiental.

“Pode-se dizer que a finalidade da ética é promover o bem-estar das pessoas, sendo que o bem-estar coletivo tem sempre predominância, do ponto de vista ético, sobre o bem-estar individual, por ser considerado um bem maior, mais amplo, mais abrangente” (CERQUEIRA, 2006, p. 302).

Sabendo-se que a organização é uma extensão da sociedade, e não há como viver isolada, deve-se então atender e identificar os impactos causados pelas suas atividades, através de compromisso transparente com a sociedade.

É a partir destes conjuntos de valores da sociedade que os gestores devem preocupar-se em atendê-lo, dentro dos limites de sua capacidade produtiva e não esquecendo a sustentabilidade.

3. RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

Ashley (2006, p. 45) constata que o tema é duramente atacado, no episódio do julgamento do caso Dodge versus Ford, em 1919, que brigavam juridicamente por dividendos. Ford decidiu não distribuir parte dos dividendos esperados, revertendo-os para investimentos na capacidade de produção, aumento de salários e fundo de reserva para uma redução esperada. A suprema corte de Michigan foi favorável aos Dodges, justificando que as corporações existem para o benefício de seus acionistas e diretores.

Este pensamento, de que os benefícios da organização pertenciam estreitamente aos acionistas e proprietários, perpetuou até em outro caso de A P Smith Manufacturing Company versus Barlow, em 1953, no qual a justiça entendeu que uma organização pode buscar o desenvolvimento social, uma vez estabelecida em lei a filantropia corporativa (ASHLEY, 2006).

O tema passou então a ser fortemente discutido no meio empresarial e acadêmico. Percebe-se que, assim como o pessoal, enquanto funcionários de uma empresa, busca colaborar com a organização, na execução de suas atividades, a empresa precisa preocupar-se também com os interesses sociais de seus trabalhadores.

Defensores da ética e da responsabilidade social corporativa defendem e priorizam os interesses sociais em relação aos retornos financeiros nas organizações.

Para Drucker (2002, p. 33), o assunto Responsabilidade Social é dimensão da administração, pois trata de:

Juntar as preocupações fundamentais da comunidade com os aspectos qualitativos da vida, isto é, bens e serviços econômicos, preocupação com a qualidade de vida, ou seja, com o ambiente físico, humano e social do homem moderno e da comunidade moderna.

3.1 A NORMA SA 8.000:2001

Social Accountability – SA: O termo accountability é um termo inglês, que, traduzido ao português, significa Responsabilidade, mas o significado é bem mais abrangente, indicando o compromisso efetivo com a demonstração e a prestação de contas daquilo que se faz; seu significado, no entanto, é proativo (CERQUEIRA, 2006, p. 306).

A SA 8000 surgiu em 1997, criada pelo Council on Economic Priorities Accreditation Agency (Agência de Certificação do Conselho de Prioridades Econômicas), uma organização não lucrativa da qual participam especialistas empresariais, organizações trabalhistas e de direitos humanos.

Possui como base os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos, da Convenção das Normas dos Direitos das Crianças das Nações Unidas e, das diversas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Atualmente é coordenada pela Social Accountability International (SAI), organização não governamental com sede nos Estados Unidos e com representantes em várias nações.

No site do Instituto Ethos (2010), pode-se constatar que a Responsabilidade Social SA 8000 visa aprimorar o bem-estar e as boas condições de trabalho nas organizações, assim como o desenvolvimento de um sistema de Gestão que garanta a melhoria contínua dessas condições e a conformidade com os padrões estabelecidos.

Esse sistema de Gestão possui como foco o trabalhador na organização, no que diz respeito ao trabalho infantil, ao trabalho escravo ou forçado, às condições internas de saúde e segurança ocupacional, à liberdade de associação, ao direito de negociação coletiva, à carga horária de trabalho, às condições de remuneração e à discriminação de uma forma geral.

A partir deste sistema de gestão, são inúmeras as vantagens para a empresa, no que diz respeito à melhoria do seu relacionamento organizacional interno e externo, tendo em vista a preocupação com as condições de trabalho, incluindo a saúde e a segurança dos trabalhadores, além do aprimoramento e da manutenção de sua imagem perante aqueles públicos com os quais

ela mantém tipo de vínculo de interesse (CERQUEIRA, 2006).

Este é mais um fator de diferenciação para uma organização, tendo em vista que este sistema de gestão busca ficar atento à legislação, a fim de evitar a não-conformidade, ao mesmo tempo em que busca uma política voltada para a gestão de temas que possa influenciar ou controlar. Este comportamento contribui como agente de mudança nos comportamentos de mercado, tornando uma empresa cidadã. Seu objetivo final é a busca de valor com os elos da cadeia com os quais a empresa interage diretamente.

A seguir apresenta-se uma visão geral sobre os requisitos e aplicabilidade da Norma SA 8000.

Questões iniciais e do objetivo e escopo da Norma:

Possui característica de um sistema de gestão no tocante à preocupação das empresas com as condições do trabalho, não abordando questões ambientais, nem algumas outras preocupações essenciais. De forma que a Norma ISO 14000 enfatiza temas que possam ser controlados diretamente pela empresa ou que, não estando diretamente sob seu controle, possam por ela ser influenciados (CERQUEIRA, p. 310).

Elementos Normativos: A Norma SA 8000 está fundamentada, basicamente, nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho onde perfaz um total de onze normas, na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança e na Declaração Universal dos Direitos Humanos. Vale destacar os requisitos legais vigentes no país-sede da empresa, no caso do Brasil, a Constituição Federal, a CLT (Consolidação das Leis do trabalho) e a Convenção Coletiva do Trabalho, além das Normas Regulamentadoras (NRs) e as Portarias do Ministério da Saúde.

Trabalho Infantil: Ainda seguindo a Norma SA 8000:2001, as empresas não devem se envolver com ou apoiar a utilização do trabalho infantil, para tanto Cerqueira (2006, p. 317) explica ainda que:

As empresas estabeleçam e documentem dois conjuntos de políticas e procedimentos específicos: para a reparação de crianças que forem encontradas trabalhando em situações que se enquadrem na definição de trabalho infantil; e para a promoção de educação para as crianças cobertas pela recomendação 146 da OIT e para trabalhadores jovens que estejam sujeitos às leis obrigatórias locais de educação ou que estejam frequentando a escola.

Trabalho Forçado: A Norma SA 8000 também proíbe todo tipo de trabalho forçado, ou compulsório sob quaisquer condições, dentre eles, trabalho sob fiança, forçado ou em condições compulsórias. A atribuição da empresa neste contexto é divulgar de forma completa os termos e condições de emprego antes do recrutamento, emprego em experiência ou temporário de

trabalhadores. Os termos do contrato devem conter integralmente comunicados e devem ser compreendidos pelos trabalhadores, não devendo, em hipótese alguma, estar vinculados a pagamentos ou a dívidas de qualquer natureza a serem assumidos pelos trabalhadores.

Saúde e Segurança: A Norma SA 8000 estabelece requisitos para a adequada saúde e segurança do trabalhador, conforme segue: ambiente de trabalho seguro e saudável; detecção de riscos; prevenção de acidentes e de danos corporativos; formação regular e instalações sanitárias de apoio e acesso à água potável. Esta Norma existe no sentido de garantir local adequado ao trabalho: que seja seguro, saudável e desprovido de riscos de acidentes, e que sejam tomadas medidas preventivas adequadas para evitar acidentes e riscos à saúde e à segurança, a curto e em longo prazo.

É preocupação de qualquer empresa a qualidade no serviço ou produto, controle ambiental e a segurança no trabalho, principalmente para a organização que busca a sobrevivência no mercado. Neste sentido, a British Standards Institution promoveu a elaboração da série OHSAS - Occupational Health and Safety Assessment Series (série de normas sobre saúde e segurança no trabalho), em âmbito internacional e não apenas britânico. Em 1999, foi emitida a OHSAS 18001, que trata da gestão de Saúde Ocupacional e Segurança no Trabalho (MOREIRA, 2001).

A OHSAS consiste em uma série de normas e pode ser compatível com os modelos ISO 14000, podendo também a empresa obter certificação, através de organismos de certificação de diversos países.

É cada vez maior o número de empresas detentoras do certificado ISO 9000 que obtiveram ISO14000 e também OHSAS 18000, integrando-os uma rotina unificada, que busca otimizar os procedimentos, controles e recursos necessários ao gerenciamento de cada um desses temas (MOREIRA, 2001, p. 55).

Liberdade de Associação: "De acordo com a convenção 87 da OIT, a empresa deve ainda permitir a negociação coletiva [...] a SA 8000 exige que os empregados permitam que se façam representar, sem nenhum impedimento direto ou indireto ou consequências adversas para quaisquer trabalhadores" (CERQUEIRA, 20006, p. 321).

Assim também a Norma protege os representantes dos trabalhadores para fins de associação, permitindo-lhes livre acesso ao restante dos trabalhadores, impedindo sua discriminação. Além do previsto pela Norma, há o amparo também da Constituição Brasileira de 1988, onde se encontram diversos artigos sobre direito à associação e negociação de empregados. Dentre os quais podem

ser citados o Art. 7º "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem melhorias de sua condição social [...] reconhecimento das convenções e acordos coletivos do trabalho" (CONSTITUIÇÃO FEDERAL BRASILEIRA, 2002, p. 21).

Discriminação: Para Cerqueira (2006), a Norma SA 8000 respeita práticas culturais e religiosas no tocante a certos aspectos particulares, como exemplo, por exigência de algumas religiões é que exige a segregação de sexo, ou seja, separação de homens e mulheres por locais de trabalho, desde que ganhem salários compatíveis.

O que também não é admitido pela Norma é a prática de salário inferior para mulheres quando executam ou executarem os mesmos trabalhos dos homens. Outra prática discriminatória prevista na Norma diz respeito a mulheres grávidas, haja vista que exigir teste de gravidez para admissão, ou forçá-las a se demitirem quando a gravidez for percebida é violação da SA 8000.

Bem como manda a Carta Suprema Brasileira, a Constituição Federal Brasileira (2002), ao tratar de objetivos fundamentais da República, prevê em seu artigo 3º, item IV: "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação".

Práticas Disciplinares: A intenção da SA 8000, no tocante às práticas disciplinares, é assegurar que os empregadores demonstrem respeito pela integridade mental, emocional e física dos trabalhadores nos processos disciplinares e nos decorrentes do desempenho demonstrado no trabalho.

É intenção que sejam definidos procedimentos não arbitrários e que sejam eficazes na comunicação das advertências formais referentes ao desempenho inadequado de um funcionário, à segurança na função e à aplicação de práticas disciplinares, conforme a necessidade (CERQUEIRA, 2006, p. 324).

Horário de Trabalho: Esta regulamentação serve para estipular a carga horária máxima permitida por semana e regulamentar questões de horas extras legais. E a organização deve cumprir o que estabelece a legislação, cumprindo-se a carga horária regular de 48 horas semanais, adotando-se o que for menor e garantir o direito a uma folga a cada sete dias de trabalho.

Quanto a horas extras, devem ser voluntários e remunerados com base especial e não exceder 12 horas por empregado por semana, mesmo quando a semana de trabalho regular for inferior a 48 horas, e ainda, os trabalhadores devem compreender de que maneira será calculado o valor de sua remuneração adicional relativa a essas horas. Podem também ser estabelecidas em acordo coletivo questões referentes a horas extras, desde que "representem uma porção significativa de tal

força de trabalho, [...], entretanto, devem estar em conformidade com os requisitos de voluntariedade, de remuneração e de carga horária, conforme estabelecidas” (CERQUEIRA, 2006, p. 324).

Conforme o manual da Social Accountability International (2010, p. 08), são duas as condições necessárias para que os empregados solicitem horas extras: “as circunstâncias devem ser de curta duração e em caráter excepcional, isto é, não previsíveis, o que não inclui variações sazonais da demanda ou seu aumento devido a feriados”.

Esta normatização está baseada e prevista também no artigo 7º e seus caputs da Constituição Brasileira de 1988.

Remuneração: A Norma estabelece que “os salários ganhos por horas trabalhadas regulares (isto é, que não passem de 48 horas) sejam suficientes para que o trabalhador e seus dependentes se alimentem, se vistam e tenham local para morar” (CERQUEIRA, 2006, p. 326).

O salário pago pela empresa deve assegurar condições mínimas para sobrevivência conforme exposto acima, e horas extras não devem ser praticadas para gerar uma renda de subsistência.

Da mesma forma, a empresa deve garantir a acessibilidade aos seus trabalhadores, quando do fato para receber seu salário. Entende-se como pagamento: uma maneira conveniente aos trabalhadores, para que não necessitem se deslocar por uma distância significativa ao receber seu pagamento.

Outro cuidado, diz respeito à exploração de mão-de-obra de estagiários, como forma de disfarce de treinamento e, com isso, contratações com salários baixos para não desembolsar com os benefícios previstos em lei com as contratações legais.

Sistemas de Gestão: Para que todas as propostas da Norma SA 8000 possam se efetivar na empresa, faz-se necessário um sistema de gestão, e neste sistema de gestão, para Cerqueira (2006, p. 327), a alta administração deve “definir a política (PRS) documentada, que deve ser compreendida pelos trabalhadores e fornecer detalhes das medidas que estão sendo tomadas pela unidade produtiva, para assegurar sua conformidade com a SA 8000”.

De acordo com o Documento Guia da SA 8000:2001, todos os novos funcionários devem receber orientação ou treinamento sobre a PRS no prazo de um mês a partir da sua contratação.

A empresa pode estabelecer junto com as políticas da qualidade ambiental, por exemplo, uma política de Responsabilidade Social, em conformidade com o que estabelece a Norma SA 8000. Para Cerqueira (2006, p. 327), Política de Responsabilidade Social é:

Uma declaração de intenções, princípios ou compromisso da organização com os requisitos de responsabilidade Social estabelecidos pela Norma SA 8000:2001 e que fornece

uma estrutura para o planejamento das ações necessárias à adequação de seu sistema de gestão.

Como as ações de implementação para a Gestão da Responsabilidade Social requerem um sistema de gestão para tal, podem-se adotar outros padrões normativos complementando-os com os requisitos estabelecidos pela SA 8000, para a devida efetivação. Um sistema com padrões normativos similares, é o da ISO 14000:2004 (que será abordado mais adiante), que é um sistema adequado para a implementação da SA 8000. Este sistema pode ser visualizado na figura 03.

Quando efetivamente implementado um sistema de gestão de responsabilidade social, a Administração da empresa se preocupa em cumprir os requisitos da SA 8000 e provê-se dos recursos adequados para que as ações de reparação e ações corretivas sejam tomadas para assegurar a melhoria contínua, em busca da eficácia do sistema. Como se pode visualizar na figura 18, os requisitos para uma Política de Responsabilidade Social são os seguintes:

Um dos objetivos explícitos da SA 8000:2008 é desenvolver, manter e executar políticas e procedimentos com o objetivo de gerenciar aqueles temas que ela possa controlar ou influenciar. Dentro desta determinação, a Norma estabelece que a empresa adote procedimentos para selecionar e controlar fornecedores com base em informações relativas aos requisitos de responsabilidade Social. Para Cerqueira (2006, p. 336), pode esse controle ser estendido, quando necessário, aos subfornecedores (fornecedor de insumos ao fornecedor direto da empresa), eles também podem ser exigidos, por força de contratos firmados que atendam aos requisitos da SA 8000.

Quanto à comprovação, a empresa deve manter registros apropriados para comprovar e demonstrar as evidências objetivas em conformidade com as prescrições da Norma SA 8000. No tocante ao controle de registros, o documento guia SA 8000:2001 aconselha ainda:

Adotar prática ou procedimento que assegure sua adequada identificação, a definição de como é armazenado, de como é realizada sua proteção, de como deve ser feita sua recuperação quando necessário, de qual o tempo mínimo em que o registro deve ser retido e de qual a forma de descarte após esse período de retenção.

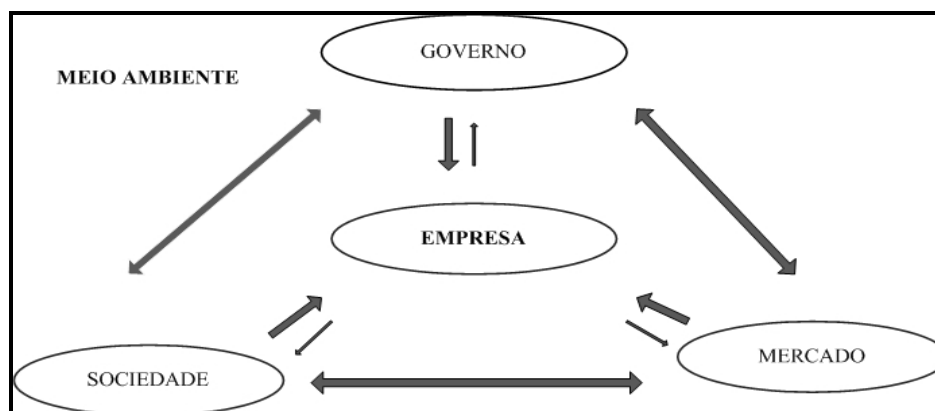
A empresa pode, ainda, estender o procedimento de controle de registro existente para controlar os registros pertinentes à SA 8000.

4. GESTÃO AMBIENTAL EMPRESARIAL

A solução dos problemas ambientais, ou sua minimização, exige uma nova atitude dos empresários e administradores, que devem passar a considerar o meio ambiente em suas decisões e adotar concepções administrativas e tecnológicas que contribuam para ampliar a capacidade de suporte do planeta (BARBIERI, 2004, p. 99).

Novos métodos e rotinas devem ser implantados nas organizações, para que possam atender as questões ambientais corretas. Espera-se que as empresas apresentem soluções, principalmente pela reciprocidade das forças ambientais que é exercida sobre a organização. A seguir, Barbieri expõe três grandes conjuntos de forças que se interagem reciprocamente:

Figura 01: Forças do Meio Ambiente



Fonte: Barbieri (2004, p. 99).

São constantes e crescentes as exigências legais que as empresas precisam atender, são novas leis e normas que devem ser obedecidas no âmbito empresarial. Além das pressões e das exigências desses grupos como fatores interdependentes, isto é, que afetam o desempenho das organizações, mas também se influenciam uns aos outros.

4.1 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

O desenvolvimento sustentável está estreitamente relacionado com as questões ambientais. Da mesma forma que a empresa precisa diminuir sua agressão ao meio ambiente, deve se preocupar com as suas ações de hoje para não comprometer as possibilidades das gerações atuais e futuras.

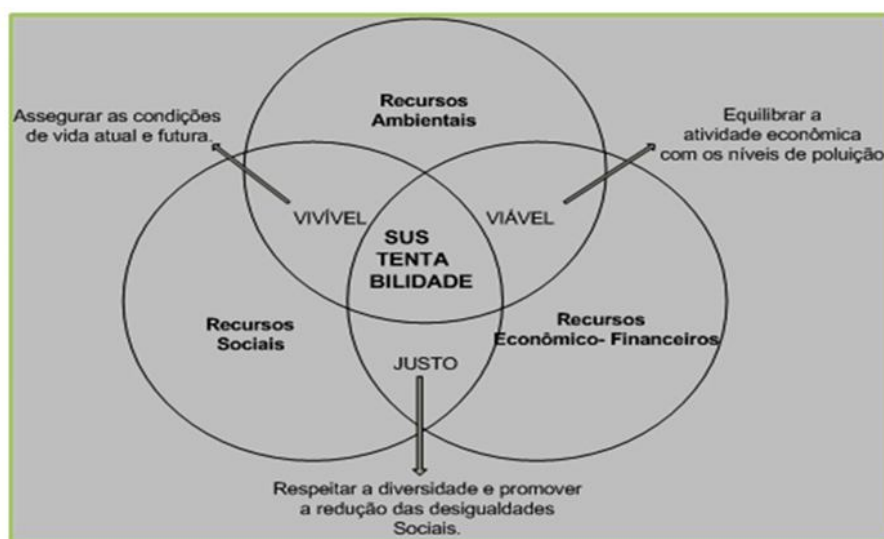
Desenvolvimento Sustentável é 'o desenvolvimento que visa a atender as necessidades do presente, sem comprometer a capacidade das gerações futuras de atender suas necessidades em

relação aos recursos naturais” (MOREIRA, 2001, p. 37).

Por este assunto ser abrangente, exige a participação de toda a sociedade mundial diretamente interessada em sua própria sobrevivência. Dessa forma, se faz necessária a verificação peculiar da organização no que diz respeito à capacidade de adaptação ao ambiente a aos cenários em que realiza sua missão, de forma a não comprometer o presente e o futuro das próximas gerações.

Considerando a sustentabilidade da organização, deve ser considerada a maneira como elas utilizam e gerenciam seus recursos. Assim sendo, basicamente as organizações gerenciam três tipos de recursos, conforme figura que Cerqueira expõe:

Figura 02: O Desenvolvimento Sustentável



Fonte: Cerqueira (2006, p. 304).

Pode-se perceber que a sustentabilidade depende da busca do equilíbrio e do resultado da correta maneira de utilização desses recursos pelas empresas, este equilíbrio para Cerqueira (2006) consiste nestes três fatores:

Viabilidade do Negócio: diz respeito ao equilíbrio entre os recursos econômico-financeiros e os recursos ambientais.

Preservação das condições da vida atuais e futuras: preservação dos recursos naturais para a manutenção de um ambiente saudável, sem comprometer os recursos sociais.

Relação Justa: interesse econômico-financeiro e os interesses da sociedade como um todo.

A sustentabilidade equilibra os interesses da organização com os interesses públicos, preocupando-se com o futuro. O tema teve acentuada importância no evento da Agenda 21 (2004, p.10), conforme se pode observar:

A Agenda 21 Brasileira consagrou o conceito de sustentabilidade ampliada e progressiva. A sustentabilidade

ampliada preconiza a ideia da sustentabilidade, contemplando todas as dimensões da vida: a econômica, a social, a territorial, a científica e tecnológica, a política e a cultural; já a sustentabilidade progressiva significa que não se devem aguçiar os conflitos a ponto de torná-los inegociáveis e sim, fragmentá-los em fatias menos complexas, tornando-os administráveis no tempo e no espaço.

4.2 POLÍTICA AMBIENTAL

Uma declaração da organização expõe suas intenções e seus princípios em relação a seu desempenho ambiental global, que prevê uma estrutura para ação e definição de seus objetivos e suas metas ambientais.

Barbieri (2004, p. 153) expõe ainda que a política ambiental deve ser definida pela alta administração, e assegurar que ela:

- a) seja apropriada à natureza, à escala e aos impactos ambientais de suas atividades, b) inclua o comprometimento com a melhoria contínua e com a prevenção da poluição; c) inclua o comprometimento com o atendimento à legislação, às normas ambientais aplicáveis e com os demais requisitos subscritos pela organização; d) forneça a estrutura para o estabelecimento e a revisão de objetivos e metas ambientais; e) seja documentada, implementada, mantida e comunicada a todos os empregados e, f) esteja disponível ao público.

Uma declaração formal da organização, na intenção também de mobilizar e conscientizar o colaborador demonstrando que empresa se preocupa com o meio ambiente. É, portanto, uma espécie de carta de intenções e pode ser considerada a bússola do Sistema, pois possui as diretrizes que devem norteá-lo, servindo de base para a definição e revisão de objetivos e metas.

4.3 ISO 14.000

ISO uma sigla originada do termo inglês "International Organization for Standardization", que traduzida ao Português, quer dizer Organização Internacional para a Normatização, uma organização não governamental, fundada em 23 de Fevereiro de 1947 em Genebra na Suíça (DONAIRE, 1999).

Devido à experiência com o decorrer do tempo, principalmente pela série ISO 9000, a "ISO constituiu, em 1993, um novo comitê técnico, o TC-207 (Technical Committee- Comitê Técnico), incumbindo-o de elaborar normas internacionais que assegurassem essa abordagem sistêmica à gestão ambiental, essa

nova série recebeu a designação de ISO 14000” (VALLE, 2006, p. 139).

É um sistema de normas que trata basicamente da Gestão Ambiental e não deve ser confundido com o conjunto de normas técnicas. Para o conjunto de normas técnicas, deve-se recorrer à normatização específica da qualidade do ar, água, do solo e dos efeitos acústicos, elaborada no Brasil pela ABNT- Associação Brasileira de Normas Técnicas (VALLE, 2006).

A Norma ISO 14000 foi criada na tentativa de uniformizar as ações da sociedade ao tratar da preservação do meio em que vivemos. O principal objetivo da Norma é diminuir o impacto das empresas sobre o meio ambiente, tendo em vista que as empresas se utilizam de recursos naturais, geram poluição ou causam danos ambientais devido ao seu processo produtivo.

Conforme pode ser constatado no site da Embrapa, a Norma ISO 14000 Gestão Ambiental foi inicialmente elaborada visando ao “manejo ambiental, que significa o que a organização faz para minimizar os efeitos nocivos ao ambiente causados pelas suas atividades”.

O Sistema de Gestão Ambiental- SGA- ISO14000 considera como interfase além dos clientes e fornecedores, a vizinhança, a comunidade, os empregados, os órgãos públicos, as associações comunitárias, os acionistas, ou seja, qualquer indivíduo ou grupo afetado pelo efeito ambiental causado pela empresa.

É oportuno lembrar, também, a diferença entre o Sistema de Gestão Ambiental (SGA) e o Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ). O SGA tem o objetivo voltado para a interfase entre as atividades da empresa e o meio ambiente, ou seja, um universo geralmente ignorado, ao passo que o SGQ é voltado aos processos internos da empresa (MOREIRA, 2001).

Ao analisar a Norma ISO 14000, é possível constatar a necessidade de identificar impactos ambientais reais e potenciais e estabelecer um plano de emergência, se possível for, treinar uma brigada e realizar simulados periodicamente. Assim sendo, a empresa deve estabelecer e manter programas para atingir seus objetivos e metas; que para Barbieri (2006. p.160), a empresa deve incluir duas atribuições. Uma primeira refere-se à “atribuição de responsabilidade em cada função e nível pertinente da organização, visando alcançar objetivos e metas, e a segunda, diz respeito aos meios e ao prazo dentro do qual eles devem ser atingidos”.

A figura 03 especifica os princípios e elementos integrantes de um modelo de Sistema de Gestão, também se baseia no ciclo PDCA. Para Barbieri (2004, p. 151), “a ideia do sistema de gestão é que se forneça um processo estruturado para realizar melhorias contínuas, cujo ritmo e amplitude sejam determinados pela organização, conforme circunstâncias operacionais, econômicas e outras”.

Figura 03: Sistema de Gestão Ambiental



Fonte: Barbieri (2004, p.150).

Donaire (1999, p. 118), quando se refere ao resultado do Sistema de Gestão, exposto anteriormente, explica que "depende do comprometimento da Alta Administração, e tem por objetivo um processo de melhoria contínua que pretende continuamente superar os padrões vigentes".

Ainda Donaire (1999), ao se referir ao SGA exposto na figura 03, explica cada item: o comprometimento com a política é recomendado para a organização, pois define a política ambiental e assegura o comprometimento com o seu sistema de gestão; o planejamento formula um plano para cumprir a política na organização; uma efetiva implementação é recomendada para que a organização desenvolva mecanismos de apoio necessários para atender sua política, seus objetivos e meta ambientais; a medição e a avaliação são recomendadas para que a organização meça, monitore e avalie seu desempenho ambiental, e também é recomendado que a organização analise criticamente e aperfeiçoe constantemente seu sistema de gestão, com o objetivo de melhorar seu desempenho global.

Ao analisar as vantagens para a organização que possui um SGA implantado, Dias (2007, p. 96) expõe algumas, dentre as quais podem ser citadas as seguintes:

Assegurar aos clientes o comprometimento com uma gestão ambiental demonstrável; manter boas relações com o público/comunidade; satisfazer aos critérios dos investidores e melhorar o acesso ao capital; obter seguro a um custo razoável; fortalecer a imagem e a participação no mercado; reduzir incidentes que impliquem responsabilidade civil; demonstrar atuação cuidadosa; facilitar a obtenção de licença e autorizações; estimular o desenvolvimento e compartilhar soluções ambientais e melhorar as relações indústria-governo.

Embora a Norma ISO 14000 trate de especificação para certificação por terceiras partes, ou para fins internos e a ISO 14004 destine-se a suporte interno à gestão ambiental, não incluindo, assim, exigências relacionadas com a segurança no trabalho e a saúde ocupacional de seus colaboradores, nada impede que esses tópicos sejam incorporados ao SGA, de forma conjunta (VALLE, 2006). Assim sendo, e conforme proposto nesta obra, será incorporada a SA 8000 ao SGA apresentado na figura. Para Cerqueira (2006, p. 36), na implantação de um sistema integrado devem-se observar as seguintes necessidades:

- Mapear com clareza seus cenários de atuação, internos e externos, para identificar os requisitos essenciais a serem atendidos;
- Traduzir esses requisitos em informações que possam ser utilizadas para a tomada das ações essenciais visando impedir a ocorrência dos modos potenciais da falha;
- Estabelecer as estratégias, as políticas de atuação e os objetivos a serem atingidos pelo negócio;
- Planejar de forma preventiva todas as ações rotineiras e não rotineiras que irão assegurar o sucesso no atendimento àqueles requisitos, por meio de padrões adequados aos modos de falha potenciais identificados;
- Implementar essas ações provendo os recursos necessários –financeiros, materiais, humanos, instalações, equipamentos e infraestrutura de forma geral;
- Medir, monitorar e analisar os resultados atingidos para balizar a necessidade de tomada de ações reativas, corretivas, preventivas e preditivas, e;
- Melhorar constantemente sua eficácia em atender a todos os requisitos essenciais.
- Os objetivos serão alcançados com a efetivação e permanência de uma postura socialmente responsável, integrando os processos afins e parciais em um único sistema. Para isso, será recomendado um sistema de Gestão Socioambiental consolidando o Social ao Ambiental.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer deste artigo, podemos perceber alguns requisitos necessários para implantar e executar um plano Socioambiental, sobretudo, que a empresa precisa inicialmente preservar a saúde humana do colaborador e promover uma conscientização sobre questões do meio ambiente, além de cumprir com os processos que visam atender as normativas do órgão regulador do ramo em questão. Igualmente necessário, é definir formalmente os valores da empresa no que diz respeito à responsabilidade Socioambiental.

Uma declaração da organização expondo suas intenções e seus princípios em relação ao seu desempenho ambiental global, que prevê uma estrutura para ação e definição de seus objetivos e suas metas ambientais. Uma declaração formal da organização, na intenção também de mobilizar e conscientizar o colaborador, demonstrando que a empresa se preocupa com o meio ambiente, declaração esta, que deve ser documentada, implementada, mantida e comunicada a todos os empregados, e esteja disponível ao público.

“Se uma empresa pretende implantar a gestão ambiental em sua estrutura organizacional, deve ter em mente que seu pessoal pode se transformar na maior ameaça, ou no maior potencial para que os resultados esperados sejam alcançados” (DONAIRE, 1999, p. 102).

Neste sentido, podem-se integrar estas variáveis ambientais aos programas já existentes na empresa, no treinamento dos gerentes e dos funcionários, para que eles possam considerar a questão ambiental como importante variável em seu processo de tomada de decisão.

Para integrar os processos, a empresa deverá prestar atenção no foco do seu produto, nos processos, no sistema e no negócio como um todo, atuar preventivamente, planejando e sistematizando todas as suas ações. Neste sentido, no sistema de gestão podem-se adotar outros padrões normativos complementando-os com os requisitos estabelecidos pela SA 8.000 e a ISO 14.000, por exemplo, conforme exposto na página 69 deste trabalho.

Para a idealização, se faz necessário cumprir as seguintes etapas:

Comprometimento e política: É recomendado para a organização, pois define a política ambiental e assegura o comprometimento com o seu sistema de gestão. Donaire (1999, p. 118), quando se refere ao resultado do Sistema de Gestão, explica que “depende do comprometimento da Alta Administração, e tem por objetivo um processo de melhoria contínua que pretende continuamente superar os padrões vigentes”.

Planejamento: Deve ser formulado um plano para cumprir a política na organização, este plano deve ser formalizado

e comunicado entre as partes envolvidas e a empresa deve estabelecer e manter programas para atingir seus objetivos e metas; para isso Barbieri (2006, p.160) recomenda que a empresa inclua duas atribuições. Uma primeira refere-se à "atribuição de responsabilidade em cada função e nível pertinente da organização, visando alcançar objetivos e metas e a segunda, diz respeito aos meios e ao prazo dentro do qual eles devem ser atingidos".

Implementação e operação: É recomendado que a empresa desenvolva mecanismos de apoio necessários para atender sua política, seus objetivos e meta ambientais, o que pode ser definido no Planejamento Estratégico global da empresa;

Medição e avaliação: É recomendado que a organização meça, monitore e avalie seu desempenho ambiental através de mecanismos que podem ser implementados e customizados através do sistema operacional hoje vigente, objetivando indicadores para tal.

Análise crítica e Melhoria: Definir reuniões periodicamente com os responsáveis pelos processos e, com os indicadores já disponibilizados, buscar o aperfeiçoamento constantemente deste sistema de gestão, com o objetivo de melhorar seu desempenho global.

REFERÊNCIAS

ASHLEY, Patricia Almeida. **Ética e responsabilidade social nos negócios**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

BARBIERI, José Carlos. **Gestão ambiental empresarial: conceitos, modelos e instrumentos**. São Paulo: Saraiva, 2004.

BRASIL. **Constituição (1988)** - Texto constitucional de 5 de Outubro de 1988 com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais de n. 1, de 1992, a 38, de 2002 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão de n. 1 a 6, de 1994. 19. ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Coordenação de Publicações, 2002.

CERQUEIRA, Jorge Pedreira de. **Sistemas de gestão integrados: ISO 9001, NBR 16001, OHSAS 18001, SA8000, conceitos e aplicações**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

DIAS, Reinaldo. **Gestão Ambiental**: responsabilidade social e sustentabilidade. São Paulo: Atlas, 2007.

DONAIRE, Denis. **Gestão Ambiental na empresa**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **O melhor de Peter Drucker**: A Administração. São Paulo: Nobel, 2002.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **Prática da Administração de empresas**. 1. ed. São Paulo: Pioneira Thomson, 2002.

EMBRAPA. **ISO 14000 Gestão Ambiental**- Disponível em: <www.cnpma.embrapa.br/projetos/prod_int/iso_14000.html>. Acesso em: 20 mai. 2010.

ETHOS, Instituto. **SA 8000**: Ferramentas de Gestão relacionadas ao trabalho. Disponível em: <http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/pt/1465/o_instituto_ethos/o_uniethos/o_que_fazemos/cursos/SA8000/sa8000.aspx> Acesso em: 16 jul. 2010.

LIMA, José Dantas de. **Gestão de Resíduos Sólidos Urbanos no Brasil**. [João Pessoa]: Inspira, [199-].

MOREIRA, Maria Suely. **Estratégias e implantação de sistemas de gestão ambiental**: modelo ISO14000. Desenvolvimento Gerencial: Belo Horizonte, 2001.