



Save the Children

C O L E Ç Ã O

Empresa Amiga da Criança

Responsabilidade Social





Save the Children

C O L E Ç Ã O

Empresa Amiga da Criança

Responsabilidade Social

1ª Edição

São Paulo

Fundação Abrinq pelos Direitos da Criança e do Adolescente

2015



Save the Children

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Presidente: Carlos Antonio Tilkian

Vice-Presidente: Synésio Batista da Costa

Secretário: Bento José Gonçalves Alcoforado

CONSELHEIROS

Bento José Gonçalves Alcoforado, Carlos Antonio Tilkian, Claudio Roberto I Sen Chen, Daniel Trevisan, David Baruch Diesendruck, Dilson Suplicy Funaro, Eduardo José Bernini, Elias Jonas Landsberger Glik, Fernando Vieira De Mello, Hector Nuñez, José Eduardo Planas Pañella, José Ricardo Roriz Coelho, José Roberto Dos Santos Nicolau, Karin Elisabeth Dahlin, Kathia Lavin Gamboa Dejean, Luiz Fernando Brino Guerra, Mauro Antonio Ré, Mauro Manoel Martins, Natânia Do Carmo Oliveira Sequeira, Otávio Lage De Siqueira Filho, Rubens Naves, Synésio Batista Da Costa, Vitor Gonçalo Seravalli.

CONSELHO FISCAL

Audir Queixa Giovanni, Geraldo Zinato, João Carlos Ebert, Mauro Vicente Palandri Arruda, Roberto Moimáz Cardeña, Sérgio Hamilton Angelucci

SECRETARIA EXECUTIVA

Administradora Executiva:

Heloisa Helena Silva de Oliveira

Gerente de Desenvolvimento de Programas e Projetos:

Denise Maria Cesario

Gerente de Desenvolvimento Institucional:

Victor Alcântara da Graça

PROGRAMA EMPRESA AMIGA DA CRIANÇA

Lilyan Regina S. Reis Amorim, Andréa Gonçalves Poiani, Carolina Wakiyama Bittar, Luciana Mendes Maia, Nathalia Tamires Oliveira Torres e Roseane Martins de Assis.

ÁREA DE CAPTAÇÃO DE RECURSOS - PESSOA JURÍDICA

Marcela Renata Garcia Silva, Augusto Dias Cordeiro, Cristina Horacio Vilar de Sousa, Jamile Coutrim Dalri e Mariana Reginato Dias Lorencinho.

FICHA TÉCNICA:

Coleção Empresa Amiga da Criança

ISBN: 978-85-88060-74-6

Texto: Flávia Moraes e Melissa Pimentel

Edição: Lilyan Regina S. Reis Amorim e Marcela Renata Garcia Silva

Colaboração: Andréa Poiani, Carolina Bittar, Cristina Horacio Vilar de Souza, Denise Maria Cesario, Fernanda Haskel, Gislaine Cristina de Carvalho Pita, Jamile Coutrim Dalri, Luciana Mendes Maia, Mariana R. Dias Lourencinho, Roseane Martins de Assis, Victor Alcântara da Graça

Revisão ortográfica e gramatical: Adriana Tullio, por SOS Texto

Projeto gráfico, diagramação e arte-final: Tre Comunicação

Impressão: Nywgraf Editora Gráfica Ltda

Tiragem: 3.000 exemplares

São Paulo, maio de 2015

Apresentação

Há 25 anos, a Fundação Abrinq pelos Direitos da Criança e do Adolescente tem buscado, incansavelmente, contribuir para a efetividade das ações e políticas sociais voltadas a crianças e adolescentes e para o aperfeiçoamento dos mecanismos de garantia e defesa dos direitos destes jovens cidadãos. Uma de suas principais iniciativas, o **Programa Empresa Amiga da Criança**, também faz aniversário! Há 20 anos, o Programa mobiliza e reconhece empresas que realizam ações sociais para a promoção e a defesa dos direitos das crianças e dos adolescentes.

Dando continuidade a essa história, é com imensa satisfação que a Fundação Abrinq oferece mais um instrumento para colaborar com as empresas na implantação e no desenvolvimento de suas ações. São mais quatro volumes que fazem parte da *Coleção Empresa Amiga da Criança*, abordando as temáticas: **responsabilidade social, investimento social privado, voluntariado empresarial e incentivos fiscais**; e têm como objetivo elucidar de forma simples os conceitos e como aplicá-los, independente do porte ou do setor de cada negócio.

Hoje, no Brasil e no mundo, a força do empresariado representa a principal via de mudança das políticas sociais. Em âmbitos locais, nacionais ou globais, a união do setor privado, em sintonia com valores éticos, sustentáveis, de diversidade e inclusão, justiça social e, sobretudo, no combate a toda e qualquer ilegalidade relacionada aos direitos da criança e do adolescente, é a diferença entre a construção de uma sociedade adequada para gerações presentes e futuras.

Foi pensando nisso que este material foi criado, todos são complementares. Porém, cada um oferece, individualmente, lições práticas de implantação de ações socialmente responsáveis por todos, nos convidando à assimilação dos valores essenciais que irão contribuir efetivamente para a perpetuação do nosso mundo.

Tenha uma ótima leitura!



Carlos Antonio Tilkian
Presidente

Sumário

Panorama	07
- <i>Linha do Tempo</i>	07
Introdução	11
- <i>A diferença entre Sustentabilidade e Responsabilidade Social</i>	11
Responsabilidade Social Empresarial	14
- <i>Por que pensar em Responsabilidade Social Empresarial?</i>	19
- <i>Responsabilidade social para crianças e adolescentes</i>	22
Por onde começar	28
- <i>Passo a Passo</i>	29
Conclusão	43
Glossário	44
Referências	46
- <i>Bibliografia</i>	46
- <i>Fontes adicionais</i>	46

Ao publicar este guia, a Fundação Abrinq - Save the Children não só disponibiliza os passos necessários que deverão ser percorridos pelas empresas que desejam ser mais responsáveis socialmente, como também se oferece para apoiá-las na construção das iniciativas a serem implantadas. O guia começa com um panorama geral, depois introduz conceitos imprescindíveis de Responsabilidade Social e, a seguir, apresenta o passo a passo.

Panorama

Surgimento da Responsabilidade Social, do Investimento Social e do Voluntariado Empresarial

Linha do Tempo

Início do Século XX

As manifestações iniciais em defesa da ideia de Responsabilidade Social aconteceram no início do século XX, com os americanos Charles Eliot (1906), C. Hakley (1907) e John Clarke (1916), e o inglês Oliver Sheldon (1923). O primeiro registro da expressão Responsabilidade Social ocorreu na Inglaterra, em um manifesto assinado por 120 industriais ingleses, que, influenciados por Sheldon, já percebiam que a empresa deveria ter um posicionamento frente à sociedade, em uma tentativa de unir ética social à prática da administração. No Brasil, a fundação da Santa Casa de Misericórdia inaugurou o trabalho voluntário no país, dando início a atuação das Igrejas na assistência às comunidades mais necessitadas e estendeu-se do período colonial até o século XIX.

1918 - Após a 1ª Guerra Mundial

O final da guerra gerou um novo direcionamento administrativo e impulsionou um espírito de cooperação entre a sociedade e as empresas, com foco na reconstrução de diversas nações. Foi um período de grande crescimento das associações, tais como, sindicatos, clubes e igrejas, que visavam não só a melhoria das condições dos trabalhadores como também o progresso da sociedade como um todo. O espírito de ajuda mútua, aliado ao conhecimento científico aplicado à administração, começou a inspirar objetivos empresariais voltados à Responsabilidade Social.

1930

Como resultado do aumento da população e das frágeis políticas sociais, os problemas sociais se tornaram mais complexos. Inúmeras entidades da sociedade civil surgiram para atender o aumento da população excluída do acesso a serviços básicos. Inúmeras fundações privadas foram constituídas, principalmente por famílias que enriqueceram com o desenvolvimento industrial do país. Em 1935, foi promulgada a Lei de Declaração de Utilidade Pública, que regulamentou a colaboração do Estado com as organizações filantrópicas, permitindo que fossem estabelecidas, com clareza, as responsabilidades de cada tipo de organização.

1953 – Lei da Filantropia Corporativa nos Estados Unidos

A companhia A. P. Smith Manufacturing Company enfrentou problemas com os seus acionistas, que se opuseram a uma doação de recursos financeiros para a Universidade de Princeton. O episódio originou a Lei da Filantropia Corporativa, legitimando juridicamente a contribuição de empresas americanas ao desenvolvimento social.

Década de 1960

O tema Responsabilidade Social começou a se popularizar, cruzou fronteiras e chegou à Europa. Surgiu a preocupação com o meio ambiente e as atividades das empresas no campo social passaram a ser divulgadas.

Década de 1970

Na metade dessa década, 200 empresas da Alemanha integraram objetivos sociais aos respectivos balanços financeiros. Porém, foi na França o passo decisivo para a formalização da Responsabilidade Social. As empresas francesas foram as primeiras com a obrigação legal de apresentar balanços periódicos do seu desempenho social, sobre a mão de obra e as condições de trabalho de seus funcionários. No Brasil, o processo de democratização

do país propiciou os primeiros esboços para uma participação mais efetiva das empresas, no campo da Responsabilidade Social.

Década de 1980

O aumento das pressões para o surgimento de empresas socialmente responsáveis associou o tema à Ética Empresarial e à Qualidade de Vida. Com a democracia já instalada no país, as corporações se permitiram participar do desenvolvimento social brasileiro. O avanço tecnológico também contribuiu para que o setor privado começasse a se preocupar mais com o assunto. Nessa época, vieram as chamadas organizações não governamentais, ou ONGs. As novas entidades foram criadas como alternativa para o atendimento a uma população crescente, em situação de vulnerabilidade social, com uma demanda não atendida nem pelo Estado e nem pelo empresariado.

Década de 1990

Foram ampliadas as discussões dos papéis ético e moral, das corporações na sociedade, englobando questões ambientais, educacionais e de injustiças sociais. As companhias privadas perceberam que não seria mais possível a omissão ao tema e criaram a “doutrina empresarial”, para, assim, chegarem ao sucesso. Surgiram cargos e áreas dedicadas à Responsabilidade Social, e o voluntariado começou a ser valorizado e estimulado por empresários. O termo ‘Terceiro Setor’ foi lançado. Diferente do Primeiro (setor público) e do Segundo (setor privado), o Terceiro definiu-se como um segmento formado por organizações privadas atuantes na esfera pública sem ter no lucro o seu principal objetivo.

1998

Foi promulgada a Lei do Voluntariado – Lei 9.608, que dispôs parâmetros sobre o exercício do serviço voluntário e estabeleceu um termo de adesão.

Início do século XXI

Com o crescimento do número de organizações não governamentais atuantes no papel de alertar a sociedade para importância de condutas empresariais éticas, com diretrizes implícitas e explícitas de Responsabilidade Social em sua gestão, as companhias passaram a incorporar esses conceitos ao seu planejamento.

Essa mentalidade estabeleceu um novo paradigma – sem Responsabilidade Social não há como ser Sustentável. Nesse ambiente, surgiu o fenômeno das redes sociais, que amplificou a transformação ao aproximar, de forma inédita, as empresas do seu mercado consumidor, das comunidades onde atuam e da sociedade como um todo. Esse cenário acentuou o questionamento da sociedade sobre os modelos de produção empresariais, bem como, a pressão para a que as corporações clarificassem sua opinião e seu posicionamento em todas as esferas.

Introdução

Qualquer empresa que queira ter longevidade, fortalecer sua reputação e sua imagem, tem, necessariamente, que pensar em Sustentabilidade e Responsabilidade Social Empresarial. O mundo empresarial está cada vez mais consciente de que sua participação na sociedade vai muito além de pagar impostos, gerar empregos e criar produtos e serviços, e tem a percepção clara de que possui um papel no desenvolvimento da comunidade em que está inserida, criando programas que levam em consideração a natureza, a economia, a educação, a saúde, as atividades locais, os transportes e outros fatores relevantes para a sociedade.

Sustentabilidade tornou-se uma questão inevitável para a gestão das empresas que buscam crescimento e fortalecimento institucional.

Responsabilidade Social: um mundo mais justo e equilibrado

A diferença entre Sustentabilidade e Responsabilidade Social

As organizações públicas e privadas enfrentam um momento de transformações rápidas e constantes. Nesse sentido, seu grande desafio é atuar em um ambiente globalizado, considerando a ampliação do mercado, o aumento da concorrência e das pressões externas. A esse cenário integram-se os conceitos de Sustentabilidade e de Responsabilidade Social, e a necessidade de entendê-los para aplicá-los.

Responsabilidade Social é o modo de pensar e agir eticamente na relação de cada um com o outro¹. Os maiores valores do homem livre são Integridade, Ética e Responsabilidade Social e significam respeitar e venerar a vida, no seu sentido mais amplo.

¹ BSD – Business Meets Social Development.

**Sustentabilidade:
Responsabilidade
Social é um
dos tripés.**

Considerando essa abrangência, o conceito de Responsabilidade Social² é definido como a responsabilidade de uma organização pelos impactos de suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente, por meio de um comportamento ético e transparente que:

- Contribua para o desenvolvimento sustentável, inclusive a saúde e o bem-estar da sociedade;
- Leve em consideração as expectativas das partes interessadas;
- Esteja em conformidade com a legislação aplicável e seja consistente com as normas internacionais de comportamento³;
- Seja integrada em toda a organização e praticada em todas as suas relações.

A definição de sustentabilidade mais comumente usada e conhecida é:

“Sustentabilidade é satisfazer as necessidades do presente sem comprometer a possibilidade de as gerações futuras suprirem suas próprias necessidades.”⁴.

O conceito do *Triple Bottom Line* criado por John Elkington⁵ é conhecido como o Tripé da Sustentabilidade. Nele estão contidos os aspectos econômicos (responsabilidade econômica), ambientais (responsabilidade ambiental) e sociais (responsabilidade social), que são interdependentes e devem interagir sistemicamente para satisfazer-se.

2 Definição adotada pela *ISO 26000*.

3 Normas internacionais de comportamento são definidas pela *Declaração Universal dos Direitos Humanos*.

4 Relatório “*Nosso Futuro Comum*” – elaborado pela *Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento das Nações Unidas*, conhecida como *Comissão Brundtland*, em 1987.

5 Conceito do *Triple Bottom*. Disponível em: <<http://johnelkington.com/>>

Essa definição é conhecida como ‘3 Ps’ - *People, Profit and Planet* (Pessoas, Lucro e Planeta), em que:

- **Responsabilidade Social (People/Pessoas)** – refere-se ao tratamento do capital humano de uma empresa ou sociedade. Além de salários justos, boas condições de trabalho e adequação à legislação trabalhista, é preciso pensar em outros aspectos como bem estar e saúde não só do trabalhador, como também de sua família. Este conceito se expande para além dos muros da empresa e é imprescindível ver como esta afeta as comunidades ao redor e como pode participar de causas sociais.
- **Responsabilidade Econômica (Profit/Lucro)** – trata-se do lucro, do resultado econômico positivo da empresa. Mas, esse resultado positivo não poderá ser obtido sem levar em conta os aspectos ambientais e sociais.
- **Responsabilidade Ambiental (Planet/Ambiental)** – refere-se ao capital natural de uma empresa ou sociedade. Aqui é necessário saber se a atividade econômica tem impacto ambiental negativo e deve-se diminuir o máximo possível este impacto.



Responsabilidade social empresarial

No âmbito das empresas, a responsabilidade social é um princípio ético aplicado à realidade por meio de sua gestão, e considera as necessidades e as opiniões dos diferentes públicos envolvidos ou impactados pelo seu negócio. Entende-se por públicos envolvidos: clientes, funcionários, acionistas, comunidades, meio ambiente, fornecedores, governo e outros.

Um programa de Responsabilidade Social Empresarial estruturado tem como consequência os reconhecimentos institucional, comunitário e social, ou seja, a construção de uma imagem positiva, através de um investimento que contribua efetivamente para a melhoria da vida comunitária e que gere impactos positivos nessa comunidade. Sabemos que sobreviverão somente as empresas capazes de agregar valor à sociedade e de contribuir para o seu desenvolvimento, com uma administração baseada em Sustentabilidade, em que a Responsabilidade Social Empresarial esteja em equilíbrio com as responsabilidades econômica e ambiental.

Abrangência

Embora se costume pensar em Responsabilidade Social Empresarial para “fora dos seus muros”, é muito importante saber que o conceito também envolve o público interno. Entre as ações que a empresa tem que apresentar para “dentro dos muros” estão: o respeito às leis trabalhistas, à diversidade e à inclusão e o combate ao trabalho análogo ao escravo, à mão de obra infantil, entre outros. Para “além de seus portões”, há que se pensar na comunidade do entorno, que, normalmente, é comprometida mais rapidamente pelas atividades da empresa.

Mas a estratégia deve ser ampla porque vivemos em um mundo interligado e interdependente. Portanto, cabe olhar para as demandas e estabelecer como a empresa pode atuar para contribuir com a solução dos problemas sociais mais abrangentes, e posicionar-se como um agente participante das grandes questões sociais do país.

O papel do setor privado

A força empresarial é a mais importante para o crescimento e o desenvolvimento da sociedade. Durante muito tempo, as empresas acreditavam que seus objetivos principais eram gerar empregos, pagar impostos e criar bens e serviços. Segundo Bernardo Toro⁶, hoje, os propósitos das empresas envolvem o desenvolvimento das seguintes riquezas:

- Riqueza Econômica, que se refere à produção de bens e serviços que contribuam para a vida digna de todos;
- Riqueza Social, que se expressa no manejo das organizações, que incentivam as relações éticas, úteis, equitativas e inclusivas;
- Riqueza Política, que tem como objetivo educar para construir a convergência de interesses e de criar bens públicos;
- Riqueza Ambiental, que se refere à capacidade do ser humano de explorar de forma consciente e de cuidar do planeta para as gerações atuais e futuras;
- Riqueza Cultural, que permite a criação de condições estáveis para que diferentes sentidos e maneiras de ver o mundo possam circular e competir com igualdade de condições.

⁶ Disponível em: <http://planetasustentavel.abril.com.br/noticia/desenvolvimento/conteudo_482864.shtml -Bernardo Toro, pedagogo colombiano-08/07/2009>

Sejam sozinhas ou em conjunto, as empresas detêm um poder econômico muito significativo:

- Das maiores entidades econômicas mundiais, 51 são empresas e 49 são países;
- As 200 maiores companhias do mundo empregam menos de 1% da população mundial, mas controlam 25% da atividade internacional;
- As 500 maiores multinacionais respondem por 70% do comércio mundial.
- Segundo a ONU, em 1975, havia 7.000 empresas globais; 25 anos depois, esse número ultrapassou a marca de 60.000 empresas.

Esses números confirmam: sem o apoio empresarial às ações socialmente responsáveis, as riquezas listadas anteriormente não poderão ser obtidas.

Outros Conceitos

Atualmente, diversos termos são utilizados para descrever a responsabilidade das corporações, e alguns são correlatos. Compreendê-los melhora o entendimento da real dimensão da Responsabilidade Social Empresarial. São eles:

Cidadania Empresarial

É uma atitude proativa que as empresas devem ter diante dos diversos problemas apresentados pela comunidade, na qual elas se inserem, agindo de forma transformadora e assumindo-se como entes dotados de responsabilidade cívica. Essa atuação pode ser traduzida como uma relação de troca de direitos e deveres entre as corporações, além de suas relações com as partes interessadas.

Ética

Estabelecida a partir de valores históricos e culturais, a ética norteia a conduta humana na sociedade. Serve para que haja um equilíbrio e um bom funcionamento social e possibilita que ninguém saia prejudicado. Neste sentido, embora não possa ser confundida com as leis, está relacionada à justiça social.

Justiça Social

Deriva de uma construção política e moral baseada na igualdade de direitos e na solidariedade coletiva. Em termos de desenvolvimento, a justiça social é vista como o cruzamento das Responsabilidades Econômica, Social e Ambiental.

Desenvolvimento Sustentável

É um conceito sistêmico que se traduz em um modelo de desenvolvimento global e envolve os aspectos de desenvolvimento ambiental, social e econômico.

Diversidade e Inclusão

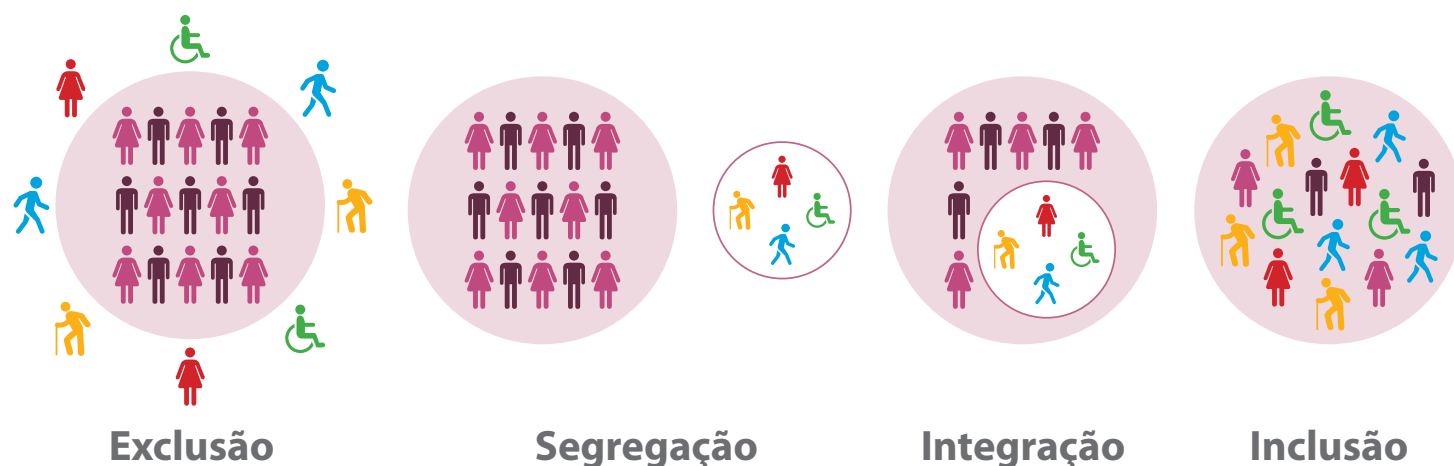
Para que os direitos humanos sejam respeitados, as empresas precisam valorizar a diversidade e adotar práticas de inclusão. Uma companhia promove esses valores, quando reconhece que a vantagem competitiva é determinada pela qualidade da relação que a empresa mantém com as pessoas, interna e externamente. A qualidade é possibilitada pela inclusão de diferentes grupos sociais, que carregam múltiplas visões de mundo, estilos de trabalho, diferenças visíveis ou invisíveis, de semelhanças e diferenças, de essências e de identidades.

Diversidade é a combinação entre aspectos visíveis e invisíveis, de semelhanças e diferenças, de essências e de identidades, enquanto inclusão simboliza um ambiente onde todos possam participar plenamente da criação do sucesso do negócio, no qual cada pessoa é valorizada pelos seus próprios talentos distintos: habilidades, experiências, perspectivas e outros.

Inclusão social

Aplicada ao setor privado, podemos entender inclusão social como a inserção de pessoas consideradas excluídas, no mercado de trabalho. Essa exclusão pode se dar por vários motivos. Majoritariamente acontece por: condições físicas, socioeconômicas, gênero, etnia e falta de acesso à educação ou a tecnologias (exclusão digital).

Veja como a inclusão acontece no infográfico a seguir:



Exemplo de diversidade e inclusão no negócio

Por atuar em muitos países, uma multinacional do setor financeiro possui um perfil de clientes muito diversificado, quanto à etnia, aos aspectos culturais, aos econômicos e aos níveis de escolaridade. Para atender a um público tão diverso, a empresa adotou Diversidade e Inclusão como um dos pilares de sua estratégia de negócio. Optou pela contratação de colaboradores com perfis diversificados também para poder dialogar, compreender e, sobretudo, para conhecer as reais necessidades de seus clientes. O resultado foi o crescimento real da corporação e um novo posicionamento de mercado.

Por que pensar em Responsabilidade Social Empresarial?

O setor empresarial é cada vez mais determinante no desenvolvimento econômico das comunidades, em qualquer dimensão. Entre as 100 maiores entidades econômicas mundiais, temos mais empresas do que países.

As 200 maiores corporações são responsáveis por $\frac{1}{4}$ da atividade econômica mundial. Além disso, têm grande poder de transformação e influência.

As empresas podem ser:

- criadoras de costumes e hábitos;
- formadoras de pessoas e mentalidades;
- geradoras de novas tecnologias e conhecimentos;
- criadoras de empregos;
- geradoras de rendas individuais;
- mantenedoras do Estado via pagamentos de tributos;
- geradoras de externalidades econômicas positivas.

Todas essas possibilidades atribuem um alto grau de responsabilidade aos empresários, que se configuram como agentes fundamentais para a construção de uma sociedade adequada, condizente com os preceitos da Responsabilidade Social.

Então, o que as empresas podem e devem fazer?

- Conhecer e administrar os impactos de sua atividade para desenvolver um plano de ação, reforçar os impactos positivos e minimizar os impactos negativos.
- Realizar uma gestão sustentável dos seus negócios, inserindo a Responsabilidade Social como um dos alicerces dos negócios.
- Estabelecer um relacionamento ético e transparente com todos os seus públicos.
- Desenvolver práticas e valores que sustentem a vida na sociedade.
- Participar e contribuir para uma agenda pública.
- Promover a cidadania corporativa – a companhia não se sente mais uma “extratora” de recursos da sociedade, mas uma participante ativa, com papéis claros, no processo de construção de uma sociedade melhor.

Para promover o desenvolvimento sustentável, as corporações devem, portanto, alinhar suas próprias estratégias com as da sociedade. O mundo de hoje exige que os gestores tenham uma visão sistêmica, abrangente e integrada com a realidade, nos planos global, nacional e local. O bem comum e o futuro sustentável dependem da ação responsável dos agentes econômicos. E a sociedade espera que esses agentes econômicos minimizem os impactos de suas atividades sobre a natureza e sobre as pessoas, e que assumam a liderança das grandes transformações necessárias para a continuidade de nosso modelo civilizatório.

As empresas necessitam de líderes transformadores que assegurem a longevidade dos negócios face às intensas mudanças pelas quais está passando o nosso planeta. Tornar-se líder é uma opção existencial de cada

indivíduo, com a força de compromisso ético perante a sociedade, a sua empresa e, principalmente, os seus liderados.

Quando uma empresa implementa um programa de Responsabilidade Social Empresarial, algumas oportunidades são geradas. Por exemplo:

- minimização de riscos;
- construção e posicionamento da marca;
- proteção da reputação da empresa;
- respeito aos direitos humanos;
- diversidade e inclusão.

Exemplo de responsabilidade social no planejamento estratégico

Uma companhia de seguros, após analisar profundamente os grandes desafios globais, a médio e a longo prazo, optou por participar ativamente dos fóruns que estudam as mudanças climáticas.

A empresa também compreendeu a necessidade de adotar uma visão sistêmica, na qual tudo está interligado. Percebeu que, com as mudanças climáticas em curso, os maiores afetados serão as comunidades de baixa renda, exatamente as que não têm o costume de fazer um seguro. A empresa se deu conta de um novo nicho, trabalhou a inclusão de seguros para comunidades de baixa renda e ofereceu educação ambiental a todos os clientes.

Desta forma, somou dois diferenciais ao seu negócio: integrou à sua marca um posicionamento diferenciado, protegeu sua reputação e alavancou novas oportunidades de negócios.

Responsabilidade social para crianças e adolescentes

As empresas têm um papel muito importante com relação às crianças e aos adolescentes. A infância e a adolescência devem ser prioridade absoluta para qualquer sociedade que queira ser sustentável, e isso inclui o setor privado. Com o advento da Responsabilidade Social Empresarial, vários pactos e manifestos foram criados, pensando no futuro e no bem estar das crianças e dos adolescentes no mundo. Adiante, um breve resumo dos mais reconhecidos.

Os direitos da criança e do adolescente no Brasil

A prioridade absoluta da proteção à infância expressa na Constituição Federal foi reforçada pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), criado em 1990. Embora ainda tenhamos grandes desafios para avançar no cumprimento das diretrizes e das leis, o ECA estabeleceu várias políticas voltadas para a garantia dos direitos de crianças e adolescentes.

A lei caracteriza criança: àquela de idade até doze anos incompletos; e adolescente: àquele que estiver entre doze e dezoito anos de idade. Determina que: ambos devem usufruir de todos os seus direitos fundamentais⁷, inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral do ECA. Também estabelece que é dever da família, da comunidade, da sociedade e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária.

⁷ Direitos Fundamentais são aqueles direitos atribuídos a todos os cidadãos em comum, de todas as sociedades pelo globo terrestre, que têm como finalidade assinalar as condições mínimas das quais cada ser humano deve dispor de modo a conduzir sua vida de modo pleno e sadio.

Fundação Abrinq

Nesse contexto histórico, surge a Fundação Abrinq pelos Direitos da Criança e do Adolescente, criada em 1990. A organização sem fins lucrativos nasce com a missão de promover a defesa dos direitos e o exercício da cidadania de crianças e adolescentes com os objetivos centrais de contribuir para efetividade de ações e políticas sociais voltadas para esse segmento e para o aperfeiçoamento dos mecanismos de garantia e defesa de seus direitos.

Para tanto, seus programas e projetos estão organizados em três grandes temas: educação, proteção e saúde. Todas as suas ações estão pautadas pela Convenção Internacional dos Direitos da Criança (ONU, 1989), pela Constituição Federal Brasileira (1988) e pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (1990).

Os eixos estratégicos da Fundação Abrinq são: estimular e pressionar a implementação de ações públicas; fortalecer organizações não governamentais e governamentais para prestação de serviços ou para a defesa de direitos; estimular a responsabilidade social; promover a articulação política e social para a construção e a defesa dos direitos, e levar a conhecimento público a realidade brasileira, quanto aos direitos da criança e do adolescente.

Instituições Judiciárias: O Sistema de Garantia de Direitos da Criança e do Adolescente

• Conselhos Tutelares

O Conselho Tutelar foi criado com o Estatuto da Criança e do Adolescente (1990) como um dos órgãos que compõe o Sistema de Garantia de Direitos da Criança e do Adolescente. São de responsabilidade das prefeituras a criação e a manutenção de, pelo menos, um Conselho Tutelar, em cada município brasileiro. Cinco conselheiros escolhidos pela comunidade formam o Conselho.

O órgão é responsável por providências legais, em casos de ameaças ou de violação dos direitos da criança e do adolescente. Ao ser informado de um caso, deve garantir que a transgressão do direito não aconteça ou que o direito seja restaurado, caso a violação já tenha acontecido. Para tanto, conta com serviços públicos que possam efetuar as avaliações e executar as medidas necessárias. Também é função do Conselho Tutelar uma atuação preventiva, aplicando medidas e encaminhamentos, diante da simples ameaça de violação dos direitos de uma criança ou de um adolescente.

• Promotoria da Infância e da Juventude

Na área da infância e da adolescência, o Ministério Público tem a finalidade de garantir a defesa de crianças e adolescentes. São duas as principais formas de atuação do Promotor de Justiça da Infância e da Juventude: administrativa e judicial. No campo administrativo, o Promotor de Justiça cobra, do Poder Público, a implementação de políticas públicas voltadas à garantia dos direitos de crianças e adolescentes nas áreas educacional, de saúde, assistência social etc. Além disso, expede recomendações, realiza visitas de inspeção, fiscaliza entidades governamentais e regula a aplicação dos recursos do Fundo dos Direitos da Criança e Adolescente.

Na área judicial, promove ações cíveis para a tutela de tais direitos.

Nesse âmbito, o Promotor de Justiça da Infância e da Juventude atua em três esferas:

- a) no que se refere aos adolescentes em conflito com a lei;
- b) em situações de risco e processos de guarda, tutela e adoção;
- c) na defesa dos interesses individuais da criança e do adolescente.

- **Juizado da Infância e da Juventude**

Ao Juizado da Infância e da Juventude compete uma prestação jurisdicional, à criança e ao adolescente, e o cumprimento do Estatuto da Criança e do Adolescente. Cabe ao Juiz da Infância e da Juventude processar e julgar causas previstas no Estatuto e na legislação complementar, inclusive as relativas às infrações penais cometidas por menores de 18 (dezoito) anos. Além disso, o juizado analisa as questões cíveis em geral, incluindo as pertinentes ao registro público, desde que concernentes à solução de situações irregulares em que se encontra a criança e o adolescente.

Os direitos da criança e do adolescente no mundo

Pacto Global

O Pacto Global⁸ é uma iniciativa desenvolvida pela Organização das Nações Unidas (ONU) e tem o objetivo de mobilizar a comunidade empresarial internacional para a adoção, em suas práticas de negócios, de valores fundamentais e internacionalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção. Essa iniciativa é voluntária, mas existem atualmente mais de 5.200 lideranças signatárias deste pacto.

⁸ Disponível em: <<http://www.pactoglobal.org.br/>>

Não se trata de um instrumento regulatório, um código de conduta obrigatório ou um fórum para policiar as políticas e as práticas gerenciais. É, sim, uma iniciativa voluntária, que fornece diretrizes para a promoção do desenvolvimento sustentável e da cidadania, por meio de lideranças empresariais comprometidas, já que o Pacto Global é assinado pelo presidente ou pelo executivo de mais alto cargo dentro da empresa. Conta com 10 princípios, sendo que o 5º princípio é a ‘abolição efetiva do trabalho infantil’.

ONU – Organização das Nações Unidas

A ONU, na sua Assembleia Geral em Paris, em 10 de dezembro de 1948, através da Resolução 217ª, proclamou a Declaração Universal dos Direitos Humanos como uma norma comum a ser alcançada por todos os povos e nações. Ela estabelece, pela primeira vez, a proteção universal dos direitos humanos. Este documento inspirou as constituições de muitos Estados e democracias recentes. E também a formação de inúmeros pactos e protocolos.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos proclamou que a infância tem direito a cuidados e a assistências especiais. Serviu como base da Convenção sobre os Direitos das Crianças.

Convenção sobre os Direitos da Criança

A Assembleia Geral das Nações Unidas adotou a Convenção sobre os Direitos da Criança: Carta Magna para as crianças de todo o mundo. Em 20 de novembro de 1989, o documento foi oficializado como lei internacional. A Convenção sobre os Direitos da Criança é o instrumento de direitos humanos mais aceito na história universal. Foi ratificado por 193 países.

Essa Convenção reconhece a família, como grupo fundamental da sociedade e ambiente natural para o crescimento e o bem estar de todos os seus membros, em particular das crianças, as quais devem receber

a proteção e a assistência necessárias a fim de poderem assumir plenamente suas responsabilidades dentro da comunidade. Reconhece também que a criança, para o pleno e harmonioso desenvolvimento de sua personalidade, deve crescer no seio da família, em um ambiente de felicidade, amor e compreensão. Considera que a criança deve estar plenamente preparada para uma vida independente na sociedade e deve ser educada de acordo com os ideais proclamados na Declaração dos Direitos da Criança, especialmente com espírito de paz, dignidade, tolerância, liberdade, igualdade e solidariedade.

Declaração dos Direitos da Criança

A Declaração assinala que:

“A criança, em virtude de sua falta de maturidade física e mental, necessita de proteção e cuidados especiais, incluindo a devida proteção legal, tanto antes quanto após seu nascimento”.

A Declaração Universal dos Direitos da Criança foi aprovada em 20 de novembro de 1959 e está baseada em 10 princípios que lhe garantem os direitos que são aqui enunciados:

- 1.** A igualdade, sem distinção de raça, religião ou nacionalidade.
- 2.** A especial proteção para o seu desenvolvimento físico, mental e social.
- 3.** A um nome e a uma nacionalidade.
- 4.** A alimentação, moradia e assistência médica, adequadas para a criança e a mãe.
- 5.** A educação e a cuidados especiais para a criança física ou mentalmente deficiente.
- 6.** Ao amor e à compreensão por parte dos pais e da sociedade.
- 7.** A educação gratuita e ao lazer infantil.
- 8.** A ser socorrida em primeiro lugar, em caso de catástrofes.
- 9.** A ser protegida contra o abandono e a exploração no trabalho.
- 10.** A crescer dentro do espírito de solidariedade, compreensão, amizade e justiça entre os povos.

Por onde começar?

Para estruturar a Responsabilidade Social de sua empresa é preciso, em primeiro lugar, criar um processo de planejamento estratégico que venha a definir algumas questões preliminares.

A primeira coisa a se pensar é que nenhuma empresa parte do zero. Há que se levar em conta que, por menor que seja, ela somente existe a partir da articulação de pessoas que nela trabalham. Portanto, a adoção básica de uma política socialmente responsável começa pelo respeito às leis trabalhistas. Em seguida, é necessário responder algumas questões:

1. Quem será o (a) responsável pela área?

- Que conhecimentos e habilidades esse profissional deve ter? Que tipo de comportamento profissional deve apresentar?
- Tem interesse em conhecer e aplicar os conhecimentos relacionados à Responsabilidade Social?
- Tem afinidade com os valores inerentes aos conceitos de Direitos Humanos, Inclusão Social, Diversidade, Sustentabilidade, Moral e Ética?
- Possui espírito empreendedor, de engajamento e liderança?

2. Quem será o líder e/ou o chefe do setor que irá abranger ações de Responsabilidade Social?

- A quem o profissional de Responsabilidade deverá responder?

3. Quantos recursos estão disponíveis? De onde eles vêm?

4. Quais as atribuições da área de Responsabilidade Social?

- Como Responsabilidade Social não trata apenas do Investimento Social Privado, é necessário ter uma articulação com outras áreas da empresa.

5. Quem vai tomar as decisões sobre o investimento da área de Responsabilidade Social?

- É preciso definir com clareza uma governança para esta área.

Depois da primeira reflexão e da estruturação das respostas às perguntas acima, pode-se iniciar o processo de planejamento estratégico, considerando que a Responsabilidade Social não requer, necessariamente, recursos financeiros, mas, sim, investimentos de tempo e de dedicação dos gestores para a implantação de uma nova mentalidade dentro do negócio, que já está em curso.

Passo a Passo

Planejamento Estratégico de Responsabilidade Social Empresarial

Responsabilidade Social Empresarial pressupõe a estruturação de sete passos que permearão toda a empresa e posicionarão a marca dentro dos conceitos de Sustentabilidade. Os passos a seguir são baseados nas classificações estabelecidas pela ISO 26000. É um conjunto de ações concretas para melhorar a qualidade das relações da empresa nas áreas de: Governança, Direitos Humanos, Práticas de Trabalho, Meio Ambiente, Práticas Éticas de Operações, Questões relativas aos Consumidores e Envolvimento e Desenvolvimento da Comunidade.

PASSO 1 - Governança

Ser socialmente responsável é também atender às expectativas sociais, com transparência e coerência entre o discurso e a prática. Assim, crie uma base de governança da empresa contemplando os seguintes princípios:

- *Accountability*⁹;
- Transparência;
- Comportamento Ético;
- Respeito: pelos interesses das partes interessadas¹⁰; pelo estado de direito¹¹; pelas normas internacionais de comportamento oriundas do direito internacional costumeiro, dos princípios geralmente aceitos de leis internacionais ou de acordos intergovernamentais universalmente ou quase universalmente aceitos e pelos direitos humanos.

Fica a dica #1

- A participação da liderança é fundamental para uma governança eficaz.
- É necessário incorporar os princípios de Responsabilidade Social em todas as decisões.
- Devem ser dadas oportunidades justas para ocupação de cargos de chefia.

⁹ Condição de responsabilizar-se por decisões e atividades e prestar contas destas aos órgãos de governança de uma organização, a autoridades legais e, de modo mais amplo, às partes interessadas da organização.

¹⁰ Alguns exemplos de normas internacionais de comportamento são: *Declaração Universal de Direitos Humanos*, constituída pela ONU; *Convenções e Tratados Internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT)*; *Declaração de Desenvolvimento Sustentável de Johannesburgo*.

¹¹ O estado de direito é uma situação jurídica ou um sistema institucional no qual cada um é submetido a respeito do direito, do simples indivíduo até a potência pública. O estado de direito é assim ligado ao respeito da hierarquia das normas, da separação dos poderes e dos direitos fundamentais.

PASSO 2 - Direitos Humanos

A Declaração Universal de Direitos Humanos deve ser respeitada em todos os seus processos, relacionamentos, planos e estratégias. Nessa perspectiva, são inalienáveis, indivisíveis, interdependentes e devem se incorporar aos conceitos empresariais em várias instâncias e instrumentos internos.

- Crie um código de conduta para prevenir os maiores riscos de violação de direitos:

Combate: à instabilidade, quando a empresa se estabelece como partidária; à ausência de direitos políticos e de outros direitos civis; pobreza, com uma política de equidade salarial entre os gêneros, de equiparação entre o maior e o menor salário e de investimento social privado; à exploração dos recursos naturais atuando na prevenção de problemas decorrentes de desastres naturais; proximidade com comunidades indígenas; atividades que afetem ou envolvam crianças; à cultura de corrupção; a cadeias de valor que adotem trabalho informal ou infantil e segurança de instalações e de outros patrimônios.

- Mesmo as situações complexas deverão ser contempladas.
- Evite cumplicidade, a organização pode ser considerada cúmplice quando silencia ou se beneficia dos atos indevidos. Como por exemplo:
 - de forma jurídica: conhecimento ou intenção de contribuir para um ato ilegal;
 - de forma não jurídica: colaborando com outrem que desrespeite ou seja inconsistentes com normas internacionais de comportamento.
- Tenha um compromisso com Diversidade e Inclusão:
 - Considere Diversidade e Inclusão um valor essencial;
 - Diversifique a seleção de funcionários, buscando fontes em diferentes escolas, organizações etc;
 - Invista no desenvolvimento e na formação de pessoas diversas;

– Tenha um programa dedicado à Diversidade e à Inclusão, considerando a educação do público interno também.

- Combata a discriminação.
- Assuma um compromisso com a equidade étnica e racial.
- Respeite os direitos sociais, culturais e econômicos, tais como: direito à educação, ao trabalho em condições dignas, ao padrão adequado de saúde, à alimentação, ao vestuário, à moradia, à assistência médica, à proteção social (desemprego, doença, deficiência, viuvez, velhice etc), à prática de religião e cultura, às oportunidades de participar de decisões sobre práticas em relação a esses direitos.
- Respeite os princípios fundamentais do trabalho (estabelecidas internacionalmente pela OIT¹²). Entre eles: liberdade de associação e negociação coletiva, eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório, prevenção e erradicação do **trabalho infantil** em toda a sua cadeia produtiva, e eliminação da discriminação relativa ao emprego e à ocupação.

Fica a dica #2

A concepção e o texto da missão e da visão da empresa socialmente responsável devem conter sua preocupação com o desenvolvimento sustentável. Ela também deve destacar no seu Código de Ética que é inadmissível qualquer tipo de violação aos Direitos Humanos contra crianças e adolescentes, e o código deve ser amplamente divulgado.

¹² Convenções e recomendações da *Organização Internacional do Trabalho*. A OIT é o organismo responsável pelo controle e emissão de normas referentes ao trabalho no âmbito internacional, com o objetivo de regulamentar as relações de trabalho, por meio das convenções, recomendações e resoluções, visando proteger as relações entre empregados e empregadores no âmbito internacional.

Código de Ética

É um documento que busca expor os princípios e a missão de uma determinada profissão ou empresa. Seu conteúdo deve ser pensado para atender as necessidades que aquela categoria serve e representa.

São feitos para enfatizar os valores que devem ser praticados pelos profissionais e pelas instituições. Pode-se falar também em **código deontológico**. A deontologia é a ciência que estuda os deveres e as obrigações a partir das óticas moral e ética.

Em geral, é baseado na legislação vigente do país, na Declaração dos Direitos Humanos, nas Leis Trabalhistas e em outras regulamentações.

PASSO 3 - Práticas de trabalho

O trabalho não deve ser considerado uma mercadoria e os trabalhadores não podem ser tratados como fator de produção (Declaração da Filadélfia de 1944, da OIT). A Declaração Universal dos Direitos Humanos e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais¹³ também devem ser respeitados.

Público interno

O maior ativo que uma empresa pode ter é seu público interno, composto por seus funcionários, estagiários e colaboradores. Portanto, respeitar as leis trabalhistas é o comportamento mínimo exigido às empresas que buscam ser responsáveis socialmente. Além de todas as responsabilidades presentes nas leis trabalhistas, outras medidas complementam o zelo por essa equipe. Veja os requisitos básicos,

- Respeito às leis trabalhistas que reconhecem os direitos dos trabalhadores e recomendam aos empresários:

¹³ Adotado e aberto à assinatura, ratificação e adesão pela resolução 2200A (XXI), da Assembleia Geral das Nações Unidas.

- Manter o registro profissional dos funcionários;
 - Realizar o pagamento dos salários em dia;
 - Pagar o décimo terceiro salário;
 - Recolher o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e conceder benefícios de acordo com a legislação (auxílio-refeição, cesta básica, convênio médico).
- Oferecer condições adequadas de trabalho: salário compatível, jornada de trabalho legal, descanso, férias, práticas disciplinares, demissão, proteção à maternidade, acesso à água potável, a instalações sanitárias, refeitórios e serviços médicos.
 - Oferecer proteção social: mitigação da redução ou da perda de renda (lesões por acidente de trabalho, doença, maternidade, paternidade, velhice, desemprego, dificuldade financeira, cuidados com a saúde e com os benefícios da família).
 - Obedecer às legislações nacionais: incorporando tais diretrizes sobre condições de trabalho, como, acordos coletivos (níveis mais altos de condições), condições mínimas definidas em normas internacionais, tradições e costumes nacionais e religiosos, e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.
 - Estabelecer um diálogo social:
 - Negociação, consulta, troca de informações entre representantes de governos, empregadores e trabalhadores para manter a política da empresa alinhada com a legislação trabalhista, como dissídios e benefícios recebidos por categorias de classe;
 - Independência das partes: representantes dos trabalhadores eleitos sem a interferência dos proprietários, diretores ou acionistas;
 - Comissões de empresa e negociação coletiva;
 - Reconhecimento de interesses divergentes ou convergentes;

- Definição de políticas e governança;
- Solução para controvérsias ou conflitos eventuais.

- Oferecer um programa de Saúde e de Segurança no Trabalho.

- Promover o desenvolvimento profissional, com treinamentos, acesso à capacitação e à aprendizagem, aumentando assim a empregabilidade e a oportunidade de desenvolvimento de seu público interno.

Compromisso com o desenvolvimento de crianças e adolescentes

Ao assumir esse compromisso, a empresa obedece à legislação relativa à: proteção da maternidade, paternidade, amamentação e creche. Além disso, proíbe, formalmente, por meio do seu Código de Conduta, a discriminação de gestantes e funcionárias ou funcionários com filhos menores de 6 anos de idade, em processos admissionais, promoções ou de mobilidade interna. A empresa deve ainda adotar políticas ou iniciativas internas para:

- Promoção da saúde da gestante;
- Orientação de funcionários (mães e pais) sobre o desenvolvimento integral de crianças (cuidados na gestação e no parto, alimentação saudável, prevenção de doenças, proteção à integridade da criança e estímulo ao seu desenvolvimento cognitivo e emocional);
- Acompanhamento da cobertura vacinal dos filhos de seus funcionários;
- Acompanhamento da inclusão na escola dos filhos de seus funcionários;
- Oferecer plano de saúde familiar;
- Flexibilizar o horário de trabalho para funcionários, homens e mulheres, que tenham filhos menores de 6 anos;
- Cumprir a lei que estabelece que a empresa deve oferecer creche no local de trabalho ou em rede conveniada;
- Destinar 1% do imposto de renda (devido) aos fundos geridos pelos Conselhos dos Direitos das Crianças e dos Adolescentes e estimular fornecedores e parceiros à adoção da mesma postura;

- Estimular todos os seus funcionários à doação de 6% do imposto de renda (devido) aos fundos geridos pelos Conselhos dos Direitos da Criança e do Adolescente;
- Oferecer auxílio para educação dos filhos dos funcionários;
- Envolver-se em políticas públicas voltadas para a promoção dos direitos da infância e da adolescência.

Fica a dica #3

As empresas socialmente responsáveis possuem compromisso com o desenvolvimento das crianças e dos adolescentes sempre que:

- Respeitam as leis e promovem ações que beneficiem crianças e adolescentes;
- Desenvolvem programas específicos, internos e/ou externos;
- Compreendem a importância das mães e dos pais no desenvolvimento adequado de crianças e adolescentes;
- Colaboram, de forma efetiva, para promover programas voltados ao estímulo dos clientes, fornecedores e demais parceiros a também participarem de políticas voltadas para a defesa dos direitos da infância e da adolescência;
- Entendem que a proteção à maternidade e à infância é fundamental para presentes e futuras gerações.

Compromissos com o presente e o futuro de crianças e adolescentes

A lei brasileira proíbe o trabalho de crianças e adolescentes menores de 16 anos, com exceção da condição de aprendiz (de 14 a 24 anos). A empresa deve expressar seu respeito a esta lei, no seu Código de Conduta, e promover discussões sobre a questão do trabalho infantil internamente. Estabelecer um programa específico para aprendizes, que não se limite apenas à contratação, mas que especialmente considere o desenvolvimento pessoal e profissional desse jovem. Do lado externo, é legítimo o apoio a organizações com projetos para crianças e adolescentes e o estímulo a políticas públicas que firmem compromissos com a proteção da infância e da adolescência.

PASSO 4 - Meio Ambiente

Não há como cuidar de pessoas sem pensar no meio ambiente. É sabido que as empresas têm um grande papel no uso consciente dos recursos naturais.

Assim, é parte da responsabilidade social das empresas evitar o desperdício de insumos (energia, água e matérias-primas) com a adoção de algumas medidas, como:

- Definir uma política ambiental que estabeleça compromissos de respeito ao meio ambiente (relativos a processos de produção, com o uso racional e bem planejado dos recursos naturais);
- Oferecer educação ambiental para seus funcionários e apoiar ou criar programas de educação ambiental para a comunidade;
- Estabelecer uma política de compras que dê prioridade aos fornecedores que não degradem o meio ambiente;
- Minimizar o uso de recursos com a reciclagem, o uso consciente e racional de recursos, e adotar uma política para gerar menos resíduos;
- Reduzir o uso de produtos tóxicos e promover o correto descarte;
- Usar, de forma consciente, água e energia;
- Considerar o impacto de deslocamento de seus funcionários e, se possível, adotar o trabalho à distância;
- Fazer auditorias para evitar desperdício de energia e vazamento de água e adotar um sistema de iluminação eficiente;

- Realizar parcerias para maximizar os ganhos com economia de recursos ambientais, como, por exemplo, pesquisar com seus clientes o que pode ser feito para que seus serviços ou produtos sejam mais eficientes, do ponto de vista ambiental.

Em todos os seus processos e decisões, as empresas devem sempre considerar:

- Abordagem de ciclo de vida útil do produto;
- Avaliação de impacto ambiental;
- Produção mais limpa e eco eficiência;
- Uso de tecnologias e de práticas ambientalmente saudáveis;
- Práticas de compras sustentáveis;
- Prevenção e diminuição da poluição;
- Uso sustentável de recursos;
- Impactos da mudança climática;
- Proteção ao meio ambiente, biodiversidade e restauração de *habitats* naturais.

Fica a dica #4

A responsabilidade ambiental está conectada à responsabilidade social, portanto ter um programa de responsabilidade social significa também um compromisso com a colaboração para a integridade do meio ambiente.

Não há como ter um Investimento Social voltado para crianças e adolescentes, se uma empresa lança detritos em um afluente e/ou se contribui com a poluição da água que as crianças e os adolescentes bebem.

É importante considerar que a obrigação moral empresarial ultrapassa as leis ambientais estabelecidas.

PASSO 5 - Práticas éticas de operação

Essa conduta deve incluir a adoção de ações anticorrupção, o envolvimento político responsável, a competição leal, a promoção da responsabilidade social na cadeia de valor, e o respeito pelos direitos de propriedade.

Os grandes escândalos ligados à Sustentabilidade e à Responsabilidade Social vieram exatamente da cadeia de valor das empresas, especialmente de fornecedores que empregaram mão de obra infantil, trabalho escravo, ou análogo. Para que isso não aconteça, há que se estabelecer um diálogo transparente com fornecedores, que também devem assumir compromissos com a Responsabilidade Social. Para uma comunicação clara e transparente com os fornecedores, são recomendáveis algumas medidas:

1) Incluir cláusulas de responsabilidade social e ambiental nos contratos, sob pena de rescisão, caso não sejam cumpridas as condições pré-estabelecidas. Nesse âmbito, é fundamental contemplar respeito à legislação trabalhista, destacando a impossibilidade de contratação de mão de obra infantil.

2) Monitorar o cumprimento dos acordos em contrato. Quando houver oportunidades para novos fornecedores, devem ser considerados aqueles provenientes de grupos excluídos ou de minorias, tais como, negros, mulheres, deficientes, índios, idosos etc.

Fica a dica #5

Uma postura empresarial socialmente responsável deve considerar a relação da empresa com a sua cadeia de valor e também estabelecer uma comunicação eficiente e transparente sobre o respeito às legislações trabalhistas, principalmente, no que se refere à erradicação do trabalho infantil. Deve incluir cláusulas de rompimento de contrato, caso o fornecedor seja flagrado desrespeitando as normas no âmbito da responsabilidade social e ambiental. Para ampliar a eficiência dessa fiscalização, é importante sensibilizar e orientar seus fornecedores, quanto a esses riscos. Além de coibir essas práticas, as empresas podem auxiliar seus parceiros com programas educacionais de responsabilidade social.

PASSO 6 - Consumidores

Uma empresa socialmente responsável não só oferece apenas produtos e serviços de qualidade como também compreende seu papel na promoção de ações que melhorem as suas eficiência, credibilidade e segurança.

Por isso, é importante seguir padrões tais como o da ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas), o da Vigilância Sanitária e o do *Código de Defesa do Consumidor*, que sugerem:

- Adoção do *marketing* justo;
- Prática de contratação justa;
- Defesa da proteção da saúde e da segurança dos consumidores, especialmente de crianças;
- Serviços de suporte aos consumidores (atendimento de reclamação e resolução de queixas);
- Proteção dos dados e da privacidade dos consumidores;
- Acesso aos serviços essenciais;
- Orientações sobre educação e conscientização do uso de produtos e serviços.

Fica a dica #6

As crianças estão em uma fase peculiar de desenvolvimento e são mais vulneráveis que os adultos às campanhas que promovem o consumismo. As empresas socialmente responsáveis devem ter um cuidado especial, com relação às campanhas voltadas ao público infantil. Todos os produtos e serviços voltados às crianças devem ter atenção redobrada no que diz respeito à segurança e à saúde.

PASSO 7 - Comunidade

Um dos principais valores que expõe o comprometimento da empresa com a responsabilidade social é sua relação com a comunidade do entorno. Existem algumas maneiras para esse tipo de interação. As mais comuns são: respeito aos costumes e à cultura local, contribuições e parcerias feitas com ONGs (presentes na comunidade), organizações comunitárias e projetos educacionais da comunidade, sejam eles na forma de doação financeira, transferência de conhecimento e tecnologia ou ainda por meio da participação voluntária de seus funcionários.

Para estabelecer parcerias com a comunidade do entorno, algumas regras devem ser respeitadas:

- Estabeleça um diálogo com a comunidade e jamais parta do princípio de que a empresa “sabe” o que é bom para a comunidade;
- Ajude a identificar os problemas e a buscar soluções (ação que deve ser conjunta);
- Invista na comunidade, contratando mão de obra e fornecedores do local, o que auxilia no seu desenvolvimento;
- Apoie grupos vulneráveis (que possuem risco devido a alguma situação de fragilidade - por dependência ou discriminação -, como crianças, pobres, mulheres e outros);
- Mobilize e estimule seus funcionários para a participação em Programas de Voluntariado. Mantenha-os informados sobre as ações executadas em benefício da comunidade e mostre como isso é importante para todos;
- Estabeleça critérios de boa vizinhança, respeitando os limites impostos tanto pela empresa como pela comunidade;

- Adote um projeto específico local, se possível, voltado para a infância. Isso garantirá não somente o presente, mas também o futuro, e conquistará o respeito de todos os envolvidos.
- Faça parcerias com outros empresários da região para maximizar os impactos dessas iniciativas.
- Realize doações de produtos e serviços que serão substituídos na empresa, se eles estiverem com possibilidade de bom uso. Lembre-se: a comunidade do entorno não é um depósito para descarte de produtos de sua empresa. Ao contrário, estimule-a à prática do descarte correto de resíduos;
- Invista nas escolas propondo parcerias. Ofereça estágios e contrate aprendizes advindos desse local.

Fica a dica #7

A comunidade do entorno deve ser privilegiada porque é a que mais sofre os impactos gerados pela empresa. Portanto, a empresa deve considerar:

- Promoção do diálogo como ferramenta de bom relacionamento;
- Busca conjunta para soluções diversas;
- Estimular os funcionários ao trabalho voluntário;
- Adotar projetos locais;
- Realizar parcerias com ONGs, Associações Comunitárias, escolas e outras entidades atuantes no entorno;
- Contratar funcionários, aprendizes e estagiários que morem ali.

Conclusão

Responsabilidade Social Empresarial é um conjunto de ações realizadas pelo setor privado para beneficiar a sociedade. As ações defendem causas relevantes que contribuem com a política social e derivam de uma forma de gestão inovadora para minimizar os impactos negativos ao meio ambiente e às comunidades, preservando os recursos naturais e culturais, respeitando a diversidade e reduzindo a desigualdade social.

Empresas são socialmente responsáveis quando se tornam conscientes do seu papel no desenvolvimento do contexto a que estão inseridas, nas esferas locais, nacionais e globais. Elas sabem que o bom relacionamento com a comunidade é tão importante quanto a apresentação de produtos e serviços de qualidade ao mercado, por exemplo. E assim, obtêm o aumento da satisfação dos seus clientes, que se tornam mais fiéis a ela e ela mesma, inevitavelmente, torna-se mais competitiva e diferenciada diante de seus concorrentes, porque o valor de sua marca também cresce, significativamente.

Essa política resulta em uma via de mão dupla, na qual todos se beneficiam: a comunidade ganha em ajuda, as empresas agregam valor aos seus produtos e serviços, promovendo transformações sociais positivas, construindo uma boa reputação e conseguindo divulgar as benfeitorias, que servem como exemplo para outras iniciativas, inclusive podendo quantificar os resultados obtidos a os públicos de interesse. Assim, ser socialmente responsável define-se como uma tendência empresarial contínua e definitiva.

Ao publicar este guia, a Fundação Abrinq – Save the Children não só disponibiliza os passos necessários que deverão ser percorridos pelas empresas que desejam ser mais responsáveis socialmente, como também se oferece para apoiá-las na construção das iniciativas a serem implantadas.

Glossário

ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas - é o órgão responsável pela normatização técnica no Brasil, fornecendo a base necessária ao desenvolvimento tecnológico brasileiro. Trata-se de uma entidade privada, sem fins lucrativos e de utilidade pública, fundada em 1940.

Cadeia de valor - representa o conjunto de atividades desempenhadas por uma organização, desde as relações com os fornecedores e ciclos de produção e de venda, até a fase da distribuição final. O conceito foi introduzido por Michael Porter em 1985.

Capital ambiental - define o conjunto de fatores que descrevem o ambiente onde a organização está inserida. Estes fatores são expressos pelo agrupamento das características socioeconômicas da região (nível de escolaridade, distribuição de renda, taxa de natalidade etc), pelos aspectos legais, por valores éticos e culturais, pelos aspectos governamentais (grau de participação do governo, estabilidade política), pelos aspectos financeiros (como o nível de taxa de juros e os mecanismos adequados de financiamento) e pelos aspectos tecnológicos.

Capital humano - é o conjunto de capacidades, conhecimentos, competências e atributos de personalidade, que favorecem a realização de trabalho, de modo a produzir valor econômico. São os atributos adquiridos por um trabalhador, por meio de educação, perícia e experiência.

Código de Defesa do Consumidor (CDC) - é um ordenamento jurídico, um conjunto de normas que visam à proteção e à defesa dos direitos do consumidor. O CDC também tem o papel de disciplinar as relações de consumo entre fornecedores e consumidores finais, e as responsabilidades que têm esses fornecedores (fabricante de produtos ou o prestador de serviços) com o consumidor final, estabelecendo padrões de conduta, prazos e penalidades.

Externalidades – são os efeitos laterais de uma decisão sobre aqueles que não participaram dela. Existe uma externalidade quando há consequências para terceiros que não são levadas em conta por quem toma a decisão. Geralmente, refere-se à produção ou ao consumo de bens ou serviços sobre terceiros, que não estão diretamente envolvidos com as atividades.

ISO 26000 – é a primeira norma internacional de Responsabilidade Social Empresarial. Ela começou a ser desenvolvida em 2005 e sua versão final foi publicada no final de 2010. O documento tem o objetivo de traçar diretrizes para ajudar empresas de diferentes portes, origens e localidades na implantação e no desenvolvimento de políticas baseadas na sustentabilidade.

Minorias - O termo diz respeito a determinado grupo humano ou social, que esteja em inferioridade numérica ou em situação de subordinação socioeconômica, política ou cultural, em relação a outro grupo, que é majoritário ou dominante, em uma dada sociedade.

ONG – Organização Não Governamental é o nome pelo qual são reconhecidos grupos sociais organizados, constituído de forma autônoma, sem fins econômicos, com objetivo de promover alguma ação solidária ou de interesse público.

Trabalho escravo ou análogo - pode ser definido como trabalho em condições análogas à condição de escravo. Como o exercício do trabalho humano em que há restrição, em qualquer forma, à liberdade do trabalhador, e/ou quando não são respeitados os direitos mínimos para o resguardo da dignidade do trabalhador. A escravidão moderna caracteriza-se não somente pelo trabalho forçado ou obrigatório, mas também pela não garantia das condições mínimas de dignidade, sujeitando o (a) trabalhador (a) a tarefas degradantes, exaustivas, ou mesmo a ambientes de trabalho inadequados para uma qualidade de vida saudável.

Visão Sistêmica – consiste na habilidade em compreender os sistemas, de acordo com a abordagem da Teoria Geral dos Sistemas, ou seja, de ter o conhecimento do todo, de modo a permitir a análise ou a interferência no mesmo.

Referências

Bibliografia

- ASHELEY P. A. (coordenadora). *Ética e Responsabilidade Social nos Negócios*. Ed. Saraiva, 2002.
- BOFF, L. *Saber Cuidar: Ética do Humano – Compaixão pela Terra*. Ed. Vozes, 1999.
- BORGER, F. *Responsabilidade Social: Efeitos da Atuação Social na Dinâmica Empresarial* (tese de doutorado). Dept. de Administração, USP, 2001.
- DRUCKER, P. *Terceiro Setor: Exercícios de Auto Avaliação para Empresas*. Ed. Futura, São Paulo, 2001.
- ELKINGTON, J. *Canibais de Garfo e Faca*. São Paulo: Makron Books, 2001.
- GRAYSON, D.; Hodges, A. *Compromisso Social e Gestão Empresarial*. Ed. Publifolha, 2003.
- MELO NETO, F.P.; FRÓES, C. *Gestão da Responsabilidade Social Corporativa e o Caso Brasileiro*. Ed. Quality Market, 2001.
- REICHHELD, F. *The Ultimate Question – Harvard Business School Press*, 2006.
- SILVA FILHO, C. F.; BENEDICTO, G. C.; CALIL, J.F., (organizadores). *Ética, Responsabilidade Social e Governança Corporativa*. Ed. Alínea, 2014
- TAPIA, A. *The inclusion paradox*. Library of Congress – USA, 2013

Fontes Adicionais

Ecodesenvolvimento

Disponível em: <<http://www.ecodesenvolvimento.org/>>

Índice De Sustentabilidade Empresarial Bovespa

Disponível em: <<http://www.bmfbovespa.com.br/>>

ISO 26000

Disponível em: <<http://www.ecodesenvolvimento.org/noticias/arte-social-o-papel-da-iso-26000?tag=empresa-sustentavel/>>

Pacto Global

Disponível em: <<http://www.pactoglobal.org.br/>>

Planeta Sustentável

Disponível em: <<http://planetasustentavel.abril.com.br>>

Missão

Promover a defesa dos direitos e o exercício da cidadania de crianças e adolescentes.

Visão

Uma sociedade justa e responsável pela proteção e pleno desenvolvimento de suas crianças e adolescentes.

Valores

Ética, transparência, solidariedade, diversidade, autonomia e independência.



Save the Children

Av. Santo Amaro, 1.386 | 1º andar
VI. Nova Conceição | 04506-001 | São Paulo/SP
55 11 3848-8799

www.fundabrinq.org.br/peac
55 11 3848-4870

#25ANOSFUNDABRINQ

 /fundabrinq

 @FundacaoAbrinq