



Nota Técnica

Número 121– março 2013

Normas sobre responsabilidade social das empresas

a ISO 26000 e o GRI

Normas sobre responsabilidade social das empresas - a ISO 26000 e o GRI

Introdução

O tema responsabilidade social empresarial¹ ganhou visibilidade e forte apelo na sociedade diante das expectativas da comunidade internacional quanto à forma de atuação das empresas em relação aos direitos humanos, relações trabalhistas e ao meio ambiente. O movimento sindical, por exemplo, vem cobrando das empresas que assumam compromissos públicos quanto ao cumprimento de direitos trabalhistas e o respeito aos trabalhadores de forma geral. Esta nota técnica trata de referências internacionais relevantes para o tema da responsabilidade das empresas.

Na Nota Técnica nº 117, o DIEESE apresentou documentos internacionais que são as referências para uma definição do que se considera comportamento empresarial socialmente responsável em nível internacional. Estes documentos são as Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE (1976), a Declaração Tripartite sobre Empresas Multinacionais da OIT (1977), e os Princípios sobre Empresas e Direitos Humanos, da ONU (2011)².

Desta vez, o foco será dirigido aos instrumentos e ferramentas criados por organizações não governamentais com o objetivo de apoiar ações, orientar condutas e promover abordagens dos temas sociais e ambientais de relevância para a sociedade. Serão apresentadas e comentadas duas normas de grande destaque internacional que vêm sendo utilizadas no Brasil por empresas líderes do movimento pela responsabilidade social empresarial. A primeira delas é a norma ISO 26000, de Orientação sobre Responsabilidade Social, publicada em dezembro de 2010 e adotada no Brasil pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT). A segunda é o *Global Reporting Initiative*, o GRI, que orienta a elaboração de relatórios de sustentabilidade, amplamente utilizados por empresas em todo o mundo e por um grande número de empresas brasileiras.

ISO 26000

A Organização Internacional para a Normalização (*ISO – International Organization for Standardization*) congrega organismos de normalização técnica de quase todos os países do mundo. As normas ISO oferecem especificações técnicas de vasto leque de produtos e processos. As normas ISO 9000 e ISO 14000, por exemplo, são muito conhecidas e tratam de sistemas de gestão da qualidade e de gestão ambiental, respectivamente. Pelo Brasil, participa da ISO a Associação

¹ A noção de que outros tipos de organizações, que não sejam empresas, têm responsabilidades perante a sociedade e o meio ambiente vem ganhando força, mas este texto irá se concentrar na aplicação do conceito de responsabilidade social ao mundo empresarial.

² DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Referências intergovernamentais sobre responsabilidade social das empresas**. Nota Técnica nº 117, dezembro/2012.

Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), que tanto adota as normas ISO quanto desenvolve suas próprias normas.

A norma ISO 26000 foi publicada em dezembro de 2010, após cinco anos de debate entre especialistas oriundos de quase uma centena de países e de seis segmentos sociais (trabalhadores, governos, empresas, consumidores, organizações não governamentais e outros). A participação dos trabalhadores ocorreu por meio de especialistas vinculados às centrais sindicais de vários países, liderados pela Confederação Sindical Internacional (CSI).

O Brasil foi bastante ativo na elaboração da norma, a começar pela composição da presidência do grupo de trabalho, dividido entre os representantes da ABNT e do Instituto de Normalização da Suécia (*SIS – Swedish Standard Institute*). Uma questão relevante é que as contribuições de especialistas brasileiros em todas as etapas do processo permitiram incorporar, ao conteúdo da norma, inúmeras sugestões e propostas vindas do Brasil.

A norma fornece orientações sobre princípios e práticas de responsabilidade social dirigidas a organizações de qualquer natureza, não apenas para empresas. Sendo uma norma de orientação, a ISO 26000 não é passível de certificação, pois não contém a especificação de requisitos a serem verificados para a outorga de um certificado.

A ISO 26000 tomou por base as normas, tratados, convenções e outros documentos intergovernamentais, inclusive as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), como base para a definição das suas recomendações de conteúdo. Com isso, procurou respeitar as normas obrigatórias adotadas por amplo consenso entre nações e representantes da sociedade internacional. Portanto, houve o reconhecimento da autoridade de governos e organismos intergovernamentais para a fixação dos requisitos de responsabilidade social para as organizações.

Considerando o conteúdo da norma, vale destacar a definição de “responsabilidade social” que foi adotada e que se constituiu numa base para o restante do documento. Para a ISO, responsabilidade social significa:

“responsabilidade de uma organização pelos impactos de suas decisões e atividades sobre a sociedade e o meio ambiente, através de comportamento ético e transparente que:

- *contribua para o desenvolvimento sustentável, incluindo a saúde e bem-estar da sociedade;*
- *leve em consideração as expectativas das partes interessadas;*
- *esteja de acordo com a legislação pertinente e com as normas internacionais de comportamento; e*
- *esteja integrado à organização como um todo e praticado em seus relacionamentos.*

Nota 1 – atividades incluem produtos, serviços e processos.

Nota 2 – relacionamentos referem-se às atividades da organização em sua esfera de influência”³.

³ ABNT NBR ISO 26000, **Diretrizes sobre Responsabilidade Social**. ABNT, Rio de Janeiro, 2011.

Esta definição relaciona a responsabilidade social ao comportamento diante de impactos causados pela organização sobre a sociedade e o meio ambiente, por suas atividades cotidianas ou eventuais, o que não se confunde com ações sociais e filantrópicas. Ao falar de desenvolvimento sustentável, a norma alerta para a dimensão social, que é frequentemente relegada a segundo plano pelas empresas. Mais adiante, o texto explica que o conceito de desenvolvimento sustentável tem como foco o planeta como um todo, abrangendo o meio ambiente e a sociedade humana, e que a responsabilidade social tem a ver com a contribuição de uma organização para este desenvolvimento.

As normas internacionais de comportamento relacionam-se com as expectativas de um comportamento organizacional socialmente responsável respaldado pelas leis internacionais, tratados e convenções reconhecidas universalmente. Afinal, a responsabilidade social das organizações, incluindo as empresas, deve ser definida pela sociedade através de seus mecanismos políticos e jurídicos, e não por uma interpretação autônoma por parte das empresas.

Outro ponto importante da norma é o conceito de parte interessada, que na ISO 26000 é definido pelo interesse que indivíduos ou grupos mantêm em relação às atividades e decisões da organização. O interesse, neste caso, não é a mera curiosidade, mas uma relação que dê base a reivindicações ou direitos, não apenas financeiros ou legais, mas também morais e éticos.

Outra parte importante da ISO 26000 é um conjunto de princípios gerais que orientam a responsabilidade social em qualquer situação, sendo eles: *Accountability*⁴; Transparência; Comportamento ético; Respeito aos interesses das partes interessadas; Respeito ao Estado de Direito; Respeito às normas internacionais de comportamento e Respeito aos direitos humanos.

Reconhecimento da responsabilidade social e engajamento das partes interessadas

Para que uma organização consiga identificar quais são as suas responsabilidades sociais, a ISO 26000 diz que ela deve considerar um conjunto de áreas temáticas, ou temas centrais. Estes temas, fortemente interrelacionados, são: governança organizacional, direitos humanos, práticas trabalhistas, meio ambiente, práticas operacionais justas, direitos dos consumidores, envolvimento comunitário e desenvolvimento. Para cada um destes temas, a ISO 26000 apresenta princípios de conduta, considerações e sugestões de comportamento.

Vale notar que a perspectiva adotada na norma foi a de que a responsabilidade de uma organização, em certas situações, se estende às atividades de outras organizações com as quais

⁴ Este termo não tem uma tradução literal em português, significando, ao mesmo tempo, a prestação de contas e a responsabilidade pelos atos praticados.

mantenha relacionamento (que estejam em sua esfera de influência), isto inclui partes ou toda a sua cadeia produtiva ou cadeia de valor⁵, órgãos associativos, parceiros e competidores.

Muitas vezes, a responsabilidade de uma organização já está bem identificada nas leis e regulamentos de um país. Mas, em outros casos, a identificação das responsabilidades sociais passa também pelo diálogo e engajamento com as chamadas partes interessadas (*Stakeholders*). Para saber quem são as partes interessadas é preciso avaliar quem é, ou pode ser, impactado pelas atividades da organização. Em seguida, a organização também deve avaliar a relação entre os interesses dessas partes e o desenvolvimento sustentável, incluindo a saúde e o bem-estar social. A partir daí, deve-se estabelecer um engajamento com as partes interessadas, o que significa discussão e tratamento dos impactos reais ou potenciais.

O engajamento com as partes interessadas pode assumir diversas formas, mas é basicamente um processo interativo, de mão-dupla, que pressupõe independência, autenticidade e representatividade das partes interessadas em relação à organização. Entre outras coisas, o engajamento pode contribuir para o tratamento de conflitos de interesses entre partes interessadas e a organização, subsidiar o processo decisório da organização e ajudar a evitar impactos adversos de suas decisões. A prática da negociação coletiva e do diálogo social entre empregadores e trabalhadores pode ser considerada como forma de engajamento das partes interessadas.

Orientações sobre temas centrais da responsabilidade social

Entre os temas tratados pela ISO 26000, vale destacar o referente aos direitos humanos, pela sua primazia. Embora a legislação de cada país preveja e proteja os direitos humanos e o Estado seja responsável por garanti-los, sabe-se que empresas e outros tipos de organizações podem desrespeitá-los. A norma afirma, nesse sentido, que cabe às empresas e demais organizações, não apenas respeitar internamente os direitos humanos previstos em lei, mas também observar se em seus relacionamentos com outras organizações não acaba contribuindo para abusos. E este respeito se coloca independentemente da vontade ou capacidade do Estado em efetivar tais direitos. Em muitos casos, a sociedade tem a expectativa de que as organizações e empresas não deveriam apenas respeitar os direitos humanos, mas dar uma efetiva contribuição para sua promoção e efetivação.

Sendo assim, recomenda-se às organizações que evitem envolver-se em abusos contra os direitos humanos, seja diretamente ou, como cúmplices de abusos cometidos por terceiros. Isso

⁵ No entendimento da norma, enquanto a cadeia produtiva restringe-se aos fornecedores, a cadeia de valor engloba também os clientes, consumidores e usuários de uma organização.

inclui, por exemplo, a obtenção de vantagens econômicas pelo fato de se omitirem diante de práticas abusivas exercidas, por exemplo, por seus fornecedores em relação aos direitos fundamentais no trabalho.

A ISO 26000, ao tratar dos direitos humanos, inclui, corretamente, os direitos fundamentais no trabalho, conforme definidos pela OIT. Estes direitos são a abolição do trabalho forçado, a erradicação do trabalho infantil, o direito à livre associação, à negociação coletiva e a não discriminação no trabalho. Na mesma seção da norma que trata dos direitos humanos há uma série de recomendações para que empresas e organizações criem e mantenham mecanismos de resolução de conflitos e de veiculação de denúncias.

O tema práticas trabalhistas aborda as políticas e práticas relacionadas ao trabalho executado para - ou em nome de - uma organização, desdobrando-se em cinco subtemas: 1) emprego e relações de trabalho; 2) condições de trabalho e proteção social; 3) diálogo social; 4) saúde e segurança no trabalho; e 5) desenvolvimento humano e treinamento no local de trabalho. Estes temas podem orientar a formatação do componente trabalhista de uma política de responsabilidade social, junto com os direitos fundamentais no trabalho.

Sobre emprego e relações de trabalho, recomenda-se que o emprego seja de longo prazo, a menos que seja efetivamente necessário empregar mão de obra ocasional ou temporária. Medidas de prevenção de impactos negativos no emprego, em face de mudança de operações, devem ser discutidas com os representantes dos trabalhadores. Além disso, não devem ser realizadas demissões arbitrárias ou discriminatórias. A relação empregatícia deve se enquadrar no devido marco legal e as organizações não devem tentar evitar suas obrigações trabalhistas, disfarçando tal relação como se fosse uma relação comercial. A organização deve assumir sua responsabilidade sobre trabalho subcontratado e fornecedores, sugerindo-se que sejam feitas auditorias, bem como a inclusão de cláusulas em contratos de fornecimento que obriguem a adoção de práticas trabalhistas responsáveis. Quando houver a exigência do seguimento de códigos de conduta, estes devem se basear nos princípios das Convenções da OIT.

A norma trata também de questões como a jornada de trabalho e a remuneração dos empregados, além de vários outros aspectos relacionados às condições de trabalho e proteção social. A abordagem, contudo, é genérica, sugerindo a aplicação da legislação nacional, dos convênios negociados entre patrões e empregados e, sobretudo, daquilo que é estabelecido nas Convenções da OIT. Por exemplo, ao dizer que a organização deve pagar salários adequados às necessidades dos

trabalhadores e suas famílias, considera também os níveis salariais do país, o custo de vida, a seguridade social, bem como outros fatores econômicos, tais como os níveis de produtividade.

A norma ressalta a importância do diálogo social para a busca de soluções e o tratamento de conflitos e queixas, que leva à redução de custos e à atenuação de impactos sociais decorrentes de mudanças nas organizações. Além disso, o texto reconhece a necessidade de independência e representatividade das partes envolvidas para um diálogo social genuíno. O sindicato e outras formas de representação de trabalhadores, assim como as convenções coletivas, sempre em acordo com a lei, são valorizados. Há, inclusive, menção à representação por local de trabalho e em nível internacional (federações sindicais internacionais, por exemplo). Recomenda-se que haja reconhecimento dos representantes dos trabalhadores; que se assegure que estes tenham acesso aos dirigentes das organizações, aos locais de trabalho e condições materiais para o exercício das funções de representação. A ISO 26000 reitera a necessidade de se buscar alternativas, em conjunto com autoridades e trabalhadores, em caso de mudança nas operações das empresas que tenham efeitos significativos no nível de emprego.

No item saúde e segurança no trabalho, a norma enfatiza a participação dos trabalhadores e o reconhecimento dos seus direitos, como base e princípio a ser seguido pelos sistemas de saúde, meio ambiente e segurança no trabalho. Esclarecimentos são dados sobre comitês conjuntos de saúde e segurança no trabalho, a exemplo das nossas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (Cipas). Quanto ao tema da formação no trabalho, além de recomendar às organizações que proporcionem aos seus trabalhadores condições de se desenvolverem profissionalmente, enfatiza-se a não discriminação e o respeito às obrigações familiares dos trabalhadores, por meio, por exemplo, de jornadas de trabalho compatíveis.

Integração da responsabilidade social no conjunto da organização

Como a responsabilidade de uma organização é algo inerente às decisões que toma e atividades que desenvolve, o conceito de integração é a chave para colocar em prática uma conduta socialmente responsável. Esta integração deve levar em conta, entre outros aspectos, as características da organização e as expectativas das partes interessadas.

A organização deve considerar quais são as questões de responsabilidade social são relevantes para ela, avaliando-as segundo o grau de sua significância, ou seja, a magnitude dos impactos, o efeito potencial de suas ações, as preocupações das partes interessadas etc. Vale frisar

que há casos nos quais o nível de influência é tão elevado que a responsabilidade torna-se similar à existente em situações de controle direto sobre terceiros, a exemplo da relação entre compradores e fornecedores.

A atuação frente às questões relevantes de responsabilidade social pode exigir a definição de prioridades imediatas de ação, voltadas para a ameaça potencial aos direitos humanos, risco de vida, riscos graves ao meio ambiente, entre outros casos. A prioridade aos direitos humanos significa também que os chamados direitos fundamentais no trabalho devem ter este tratamento prioritário.

A integração da responsabilidade social em uma organização passa pela sua estrutura de governança (gestão), mediante a definição de objetivos, metas, métodos e alocação de recursos. Não se propõe, contudo, que se criem novas estruturas ou se contratem consultorias que normalmente representam custos elevados e são acessíveis apenas às grandes empresas. A intenção é evitar recomendações onerosas e excludentes. Ainda assim, no elenco de sugestões feitas há aquelas que remetem a uma tomada de posição quanto à responsabilidade social em políticas, planos e nos instrumentos de gestão das organizações. Por fim, a integração envolve compromisso e compreensão entre os integrantes da organização de todos os níveis hierárquicos, o que muitas vezes requer sensibilização e treinamento.

O monitoramento das práticas de uma organização pode envolver as partes interessadas, estabelecendo-se comparações entre seu desempenho e as melhores práticas do mercado, além do acompanhamento de indicadores quantitativos e qualitativos. A norma sugere, adicionalmente, a revisão periódica das práticas, planos, objetivos, metas, para a melhoria do desempenho da organização.

Geralmente, a comunicação sobre responsabilidade social se materializa através de relatórios e outros comunicados veiculados na mídia. Tal comunicação deve ser de mão dupla, acessível ao público ao qual se dirige, em termos de meios e de conteúdo, e conter informações relevantes para a ação, tanto da organização quanto das partes interessadas. E na elaboração de relatórios deve ser informado o desempenho em relação aos temas centrais de responsabilidade social, tais como as práticas trabalhistas e os direitos dos trabalhadores.

A credibilidade da organização quanto à responsabilidade social é outro aspecto crítico, notadamente na relação com as partes interessadas. O envolvimento destas em processos de verificação do desempenho socioambiental é visto como base para assegurar tal credibilidade, bem

como dos mecanismos para tratar conflitos e discordâncias entre a organização e as partes interessadas, entre as quais figura a própria negociação coletiva.

Por fim, a norma trata das iniciativas e ferramentas existentes para apoiar e promover a responsabilidade social, como no caso dos códigos de conduta e de ética, certificações, declarações, pactos etc.. Muitas organizações, atualmente, se juntam ou aderem a iniciativas deste tipo, o que não assegura que elas sejam mais socialmente responsáveis por causa disso. A norma é equilibrada ao dizer que a organização deve fazer um julgamento crítico das iniciativas, sugerindo alguns critérios para a decisão sobre o engajamento a elas.

Global Reporting Initiative (GRI)

O *Global Reporting Initiative (GRI)*⁶ é uma organização não governamental internacional, sediada em Amsterdam, que desenvolveu um padrão para a elaboração de relatórios socioambientais (de responsabilidade social corporativa ou de sustentabilidade). Esta norma é conhecida como Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade GRI, ou simplesmente “G3”. O desenvolvimento desta norma ocorreu num processo multipartite, incluindo a contribuição de empresas, organizações não governamentais (ONGs) e sindicatos, sendo estes últimos indicados pelo Conselho dos *Global Unions*. Atualmente, está sendo finalizada uma nova versão do documento, a G4.

A estrutura geral de relatório G3 foi desenhada para utilização em qualquer país do mundo, ou seja, não é específica para o Brasil. Um relatório preparado de acordo com o G3 deve fornecer uma base para a avaliação da conduta da empresa frente aos impactos sociais e ambientais que possa provocar. Entretanto, a publicação de um relatório conforme esta norma não significa que a empresa tenha necessariamente um comportamento social ou ambiental aceitável.

Sendo o relatório socioambiental um instrumento de comunicação com o público em geral e, em especial, com as partes interessadas na responsabilidade social de uma empresa, uma característica importante é a capacidade de compreensão de seu conteúdo por este público alvo.

A norma G3 contém dois conjuntos principais de recomendações para a elaboração de relatórios socioambientais. O primeiro diz respeito a como uma empresa deve definir o conteúdo do relatório, qual sua abrangência e profundidade (Definição de Conteúdo, Qualidade e Limite do Relatório).

Na segunda parte, as recomendações tratam do que deve ser relatado pelas empresas (Conteúdo do Relatório), desdobrando-se em quatro categorias de itens: a) o Perfil da empresa, b) a

⁶ Esta seção foi elaborada com base em “Global Reporting Initiative (GRI) Checklist sindical: O que os sindicalistas devem saber sobre as Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade G3.” Elaborado pelo Comitê Consultivo Sindical da OCDE (*Trade Union Advisory Committee to the OECD – TUAC*), 2009. In: http://www.tuac.org/en/public/e-docs/00/00/04/A2/document_doc.phtml.

Governança, compromissos e engajamento; c) a Forma de Gestão, e d) os Indicadores de Desempenho.

Na parte relativa ao Perfil, deve constar a visão estratégica da empresa para as questões da sustentabilidade, incluindo seus compromissos e a identificação dos impactos e riscos de suas atividades. A empresa também deve fornecer informações sobre sua estrutura operacional, localização, número de empregos, vendas, entre outros aspectos.

O relatório também deve informar não apenas como é feita a tomada de decisão na empresa, mas quais são seus compromissos sociais e ambientais e como ela interage com as partes interessadas, o que implica em tratar das relações com os trabalhadores e seus sindicatos.

Na parte dedicada à forma de gestão, o relatório precisa tratar da forma como a empresa faz a gestão, quais são suas políticas, seus objetivos, quem são os responsáveis, as ações de treinamento, como é feito o monitoramento e acompanhamento e outras informações relevantes para cada um dos seguintes temas: Desempenho Econômico, Desempenho Ambiental, Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente, Direitos Humanos, Sociedade e Responsabilidade pelo Produto.

Além disso, o G3 pede a informação de 79 indicadores de desempenho, divididos da seguinte forma: Desempenho Econômico (9), Desempenho Ambiental (30), Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente (14), Direitos Humanos (9), Sociedade (8) e Responsabilidade pelo Produto (9). Há indicadores que são considerados centrais em cada um destes temas e outros que são complementares. Os indicadores foram elaborados com base em documentos intergovernamentais reconhecidos internacionalmente, tais como os tratados da ONU e as convenções da OIT.

No caso das práticas trabalhistas e trabalho decente, por exemplo, os indicadores cobrem o número de empregos, sua localização, tipos de contratos, a rotatividade no emprego, os benefícios aos empregados, a cobertura da negociação coletiva, a existência de comissões de saúde e segurança, os indicadores de acidentes e doenças, horas gastas em treinamentos, composição de gênero do quadro de pessoal, entre outros. São indicadores objetivos, qualitativos e quantitativos, que devem seguir orientações precisas para cálculo ou apresentação.

A empresa que publica relatório pelo G3 pode seguir três níveis diferentes de detalhamento das informações, que são crescentes em função do número de indicadores de desempenho e de formas de gestão que relata. Quanto maior o número de indicadores e formas de gestão, mais complexo será o relatório. Além disso, o GRI também vem desenvolvendo suplementos setoriais, que fornecem orientações adicionais para a elaboração dos relatórios de empresas que atuam em diversos setores de atividade econômica, entre os quais o financeiro.

O G3 não propõe um formato único de apresentação dos relatórios. Mas, para facilitar a localização de informações e a comparação entre relatórios, estes devem conter um “Sumário de Conteúdo”, listando e indicando a página ou seção na qual se encontram os itens da estrutura G3 incluídos no documento.

Em 2011, dez instituições financeiras brasileiras registraram no site do GRI a publicação de relatórios estruturados conforme suas regras, referentes ao ano de 2010, incluindo bancos, seguradoras, fundos de pensão e a Federação Brasileira de Bancos (Febraban). A lista é composta pelas seguintes instituições financeiras: Banco Bradesco, Banco do Brasil, Banco do Nordeste, Banco Santander (Brasil), BicBanco, Febraban, Itaú Banco Holding, Mapfre Brazil, Redecard e Sul América⁷. Há informações sobre a publicação de relatórios nestes formatos pelas seguintes instituições: Caixa Econômica Federal, Caixa Seguros, Citi Brazil, Febraban, Itaú Unibanco, Petros, PREVI, entre outras.

O número de relatórios socioambientais publicados vem crescendo tanto no Brasil como no mundo. Recente estudo da empresa de consultoria KPMG constata que 95% das 250 maiores companhias com ações em bolsa de todo o mundo publicam relatórios de sustentabilidade e este número cresceu 14% em apenas três anos⁸. Considerando as 100 maiores empresas de cada um dos 34 países incluídos na pesquisa, 69% do total publicam relatórios de atividades de responsabilidade social. Em todas as regiões do planeta aumentou o percentual de grandes empresas que publicam tais relatórios. No Brasil, um dos líderes neste indicador, 88% das 100 maiores empresas divulgam relatórios deste tipo. Entre os fatores que explicam a tendência de expansão da proporção de empresas que adotam tal prática está a exigência imposta pela regulação pública e pelo próprio mercado de capitais, tal como ocorre em países do norte da Europa e na África do Sul. Uma das abordagens adotadas em alguns países é a da aplicação do princípio “relate ou explique”, segundo o qual as empresas devem publicar relatórios ou explicar o motivo desta recusa. Tal princípio, atualmente, é adotado pela Bolsa de Valores de São Paulo.

Considerações finais

A forma de gestão e o desempenho das organizações ganharam novos contornos quando aspectos meramente econômicos, como a maximização dos lucros e a expansão dos mercados, já não davam conta da complexidade das relações entre as organizações e as partes interessadas. Questionava-se, cada vez mais, que os interesses econômicos não deveriam negligenciar as dimensões sociais e ambientais, sob o risco de por em cheque a própria sobrevivência da sociedade e das organizações. Com base nessas premissas, o debate sobre responsabilidade social emergiu, ganhou relevância e se materializou com a produção de instrumentos e ferramentas que visavam oferecer diretrizes de condutas nos temas sociais e ambientais de relevância para a sociedade.

Entre diversas normas de conduta de responsabilidade social oriundas de organizações não governamentais, destacam-se os principais aspectos da *International Organization for Standardization (ISO) 26000* e do *Global Reporting Initiative (GRI)*, que têm em comum o

7 GRI. Sustainable Reporting Database. <http://database.globalreporting.org/search>. Visitado em 01/09/12.

8 “KPMG International Survey of Corporate Responsibility Reporting 2011”, nov./2011. Kpmg.com.

engajamento voluntário, o processo de elaboração com várias interessadas e o tratamento de temas centrais de forma abrangente.

A ISO 26000, embora não seja uma norma de certificação, surgiu como um padrão internacional de diretrizes de responsabilidade social voltadas para organizações de diferentes portes e natureza (público ou privado). Ainda que a norma tenha sido criada por organizações não governamentais, integrou, no processo de elaboração, várias partes interessadas – consumidores, empresas, governos, organizações não governamentais, trabalhadores, além de organismos de normalização e entidades de pesquisa.

Outra referência interessante é o GRI, que foi a primeira iniciativa em escala mundial para chegar a um consenso na definição de diretrizes para a elaboração de relatórios de sustentabilidade – dimensões econômica, social e ambiental. Além de servir como um padrão internacional de relatório, o GRI contribuiu para definir parâmetros gerais de desempenho das empresas.

Saber da existência e da adoção crescente de normas de conduta de responsabilidade social permite conhecer e discutir como os temas sociais e do meio ambiente são abordados pelas organizações. Permite também explorar a relação entre o discurso e a prática dessas mesmas organizações nos temas relevantes para a sociedade, a exemplo dos direitos humanos e das práticas trabalhistas, que são tão caros ao movimento sindical.

Rua Aurora, 957 – 1º andar
CEP 05001-900 São Paulo, SP
Telefone (11) 3874-5366 / fax (11) 3874-5394
E-mail: en@dieese.org.br
www.dieese.org.br

Presidente: Antônio de Sousa

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região - SP

Secretária Executiva: Zenaide Honório

APEOESP Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo - SP

Vice Presidente: Alberto Soares da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de Campinas - SP

Diretor Executivo: Edson Antônio dos Anjos

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR

Diretor Executivo: Josinaldo José de Barros

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP

Diretor Executivo: José Carlos Souza

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo - SP

Diretor Executivo: Luis Carlos de Oliveira

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo Mogi das Cruzes e Região - SP

Diretora Executiva: Mara Luzia Feltes

Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS

Diretora Executiva: Maria das Graças de Oliveira

Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE

Diretora Executiva: Marta Soares dos Santos

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP

Diretor Executivo: Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa

Sindicato dos Eletricistas da Bahia - BA

Diretor Executivo: Roberto Alves da Silva

Federação dos Trabalhadores em Serviços de Asseio e Conservação Ambiental Urbana e Áreas Verdes do Estado de São Paulo - SP

Diretor Executivo: Ângelo Máximo de Oliveira Pinho

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP

Direção técnica

Clemente Ganz Lúcio – diretor técnico

Ademir Figueiredo – coordenador de estudos e desenvolvimento

José Silvestre Prado de Oliveira – coordenador de relações sindicais

Nelson Karam – coordenador de educação

Rosana de Freitas – coordenadora administrativa e financeira

Equipe técnica

Clóvis Scherer – ER-DF

Pedro Tupinambá – Subseção DIEESE SEEB-DF

Regina Camargos – Subseção CONTRAF-CUT (Revisão técnica)

Iara Heger (Revisão de texto)