Nota de pesquisa

Os trabalhadores e o discurso de responsabilidade social empresarial¹

Carla Hoehne Silva Lima

A pesquisa aqui sintetizada analisa os fatores que contribuem para que os trabalhadores não sejam o público mais enfatizado no discurso de responsabilidade social empresarial. A pesquisa realizada com dez gestores e profissionais de uma empresa revela que há avanços a fazer no que diz respeito à RSE com os trabalhadores. À frente da RSE na empresa está a área de Comunicação e não há grande integração com outras áreas, em especial a de Recursos Humanos (RH), no tratamento dessas questões.

Partiu-se do pressuposto de que o trabalhador é um público com pouca ou nenhuma ênfase no discurso empresarial sobre RSE, a partir de pesquisas que contrapuseram a visão dos trabalhadores sobre as práticas de RSE ao discurso institucional, identificando razoável distância na maioria dos casos. Além disso, mesmo as empresas que têm boas práticas de gestão de pessoas não as vinculam à responsabilidade social com os trabalhadores. Nem mesmo os sindicatos dos empregados usam o discurso da empresa socialmente responsável a favor dos trabalhadores (COELHO, 2004; FRANÇA, 2005; FURTADO, 2006; MATTONI, 2007; MOLICA, 2006; NAPOLEÃO, 2007; OLIVEIRA, T., 2005; PENA *et al.*, 2004; SANTOS, 2007).

A responsabilidade social deve começar na própria empresa, que deve fazer de seus procedimentos internos exemplo e testemunho de retidão, para, então, avançar em direção à comunidade (MATTONI, 2007; ORCHIS; YUNG; MORALES, 2002; PENA, 2004). Na RSE tudo deve começar internamente e só passar para o exterior da empresa quando atingidos bons níveis de satisfação e melhoria da qualidade de vida das pessoas que fazem parte dela (OLIVEIRA, 2005). Contudo, as contradições são evidentes, pois ao mesmo tempo em que as empresas discursam sobre a RSE, colocam em prática programas de racionalização de custos a partir da redução de pessoal, buscando a flexibilidade a qualquer custo (CARVALHO NETO; FURTADO, 2007).

¹ Dissertação defendida no Mestrado Acadêmico de Administração da PUC Minas – FDC. Orientador: Dr. Antônio Moreira de Carvalho Neto. Integraram a banca de defesa da dissertação, além do orientador, os professores Íris Barbosa Goulart (FEAD) e Roberto Patrus Mundim Pena (PUC Minas).

O crescimento econômico impulsionado pela globalização, pela competição entre os blocos econômicos e pelos princípios liberais na economia mundial tem acentuado as desigualdades sociais e econômicas, reduzindo salários, desempregando, aumentando a economia informal, a pobreza e a desregulamentação, flexibilização e precarização das condições de trabalho, concentrando ainda mais a riqueza (CAPPELLIN *et al.*, 2002; CARROL; BUCHHOLTZ, 2000; CARVALHO NETO, 2001; GALVÃO; TRINDADE, 1999; LOCKE, 1999).

As mudanças na organização do trabalho e do emprego não se traduziram em maiores benefícios para os trabalhadores, que são os mais afetados. Os benefícios dos novos sistemas de trabalho não estão sendo partilhados, ao contrário, geraram ainda mais concentração de renda e desigualdade social. A RSE foi uma forma encontrada pela sociedade para compensar esse desequilíbrio (LOCKE, 1999; CARVALHO NETO, 2001; CHEIBUB; LOCKE, 2002; TENÓRIO, 2004).

As questões relacionadas à área de RH têm se tornado essenciais para decisões no mundo dos negócios no nível do discurso. No entanto, essa área ainda não se envolve o suficiente com as questões que o mundo dos negócios considera essenciais (KOCHAN, 1997; KOCHAN, 2004; ULRICH, 1998). Uma delas é a RSE, que o mundo dos negócios passou a considerar recentemente, seja por *marketing* ou verdadeira convicção. Assim, a área de RH, estrategicamente, deve atuar fortemente na parte que lhe cabe, que é a RSE com os trabalhadores, em vez de perder essa oportunidade deixando a questão em segundo plano ou, em alguns casos, até esquecida, inclusive em empresas que se dizem socialmente responsáveis.

Na verdade, para que as empresas sejam socialmente responsáveis, não basta dar vida a um projeto social fora do âmbito da empresa ou realizar ações de melhoria na prática dos negócios. É importante que a RSE comece na empresa, com seus trabalhadores e com o envolvimento da área de RH (CARVALHO NETO; FURTADO, 2007).

O objetivo geral decorrente do problema desta pesquisa foi analisar os fatores que contribuem para que os trabalhadores não sejam o público mais enfatizado no discurso de responsabilidade social empresarial. Outro aspecto analisado foi se a gestão de recursos humanos está envolvida nas estratégias de RSE da empresa. Além disso, analisou-se também o discurso dos gestores e outros profissionais de recursos humanos e responsabilidade social de uma organização que se diz socialmente responsável, no tocante à sua compreensão das várias dimensões da RSE e da relevância dos trabalhadores.

A estratégia adotada foi a pesquisa de natureza qualitativa, utilizando o estudo de caso único. Os dados foram coletados principalmente por meio de entrevistas. O roteiro abrangeu a

compreensão dos entrevistados sobre a responsabilidade da empresa perante a sociedade e sobre um programa de responsabilidade social; sua avaliação sobre a RSE na empresa e os públicos enfatizados; o que a empresa entende por responsabilidade social para com os trabalhadores, como e desde quando trabalha essa questão (em especial a área de RH). A análise documental e a observação de campo foram utilizadas em complementação às entrevistas.

A análise dos resultados revelou que se trata de uma empresa de caráter social inegável, às voltas com problemas ambientais inerentes à natureza do seu negócio, apesar de esforços evidentes de combate a esses problemas. A integração entre a área de RH e a Comunicação (área na empresa que trata das orientações e práticas de responsabilidade social) ainda é tímida. Nas unidades de negócio e operacionais essa integração praticamente não existe e nos poucos casos em que acontece é como iniciativa isolada da base.

Mesmo em uma empresa referência em RSE como a pesquisada, a área de RH vem perdendo oportunidades no que diz respeito à RSE para com os trabalhadores. A empresa oferece vários benefícios aos seus empregados, que vão ao encontro da RSE para com os trabalhadores, mas a área de RH ainda não valoriza esses benefícios tanto quanto deveria, nem os relaciona contundentemente com a RSE para com os trabalhadores.

Finalmente considera-se que, entre os motivos para que os trabalhadores não sejam o público mais enfatizado no discurso de RSE, destaca-se o fato de a área de RH não se ver nem se envolver tanto quanto deveria nessa questão.

A natureza social da empresa e sua condição de inserida em um país com tantas desigualdades sociais também são fatores que tendem a exigir uma postura socialmente responsável mais ativa perante o seu contexto.

A natureza exploratória do negócio e sua agressão ao meio ambiente são fatores que também tendem a exigir uma postura mais responsável diante do meio ambiente e uma maior preocupação com a natureza.

A principal contribuição deste trabalho é a reflexão sobre uma real e substancial ênfase dos trabalhadores como público da RSE e um efetivo envolvimento da área de RH nesse sentido. A responsabilidade social deve começar na própria empresa, para ser mais coerente e consistente.

Referências

CAPPELLIN, Paola *et al.* As organizações empresariais brasileiras e a responsabilidade social. In: KIRSCHNER, Ana Maria; GOMES, Eduardo R.; CAPPELLIN, Paola. **Empresa, empresários e globalização**. Rio de Janeiro: Relume Dumará; Faperj, 2002.

CARROLL, Archie B.; BUCHHOLTZ, Ann K. **Business & society: ethics and stakeholder management**. United States of America: South-Western College Publishing/Thomson Learning, 2000.

CARVALHO NETO, Antônio; FURTADO, Raquel Alves. A interface entre a responsabilidade social empresarial, as relações de trabalho e a gestão de pessoas: novas e velhas questões. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 1, 2007, Natal. **Anais eletrônicos**, 2007.

CARVALHO NETO, Antônio. **Relações de trabalho e negociação coletiva na virada do milênio**. Petrópolis: Vozes, 2001.

CHEIBUB, Zairo B.; LOCKE, Richard M. Valores ou interesses? Reflexões sobre a responsabilidade social das empresas. In: KIRSCHNER, Ana Maria; GOMES, Eduardo R.; COELHO, Helena Maria Queiroz. **Gestão do público interno em empresas filiadas ao Instituto Ethos de Responsabilidade Social Empresarial: visão dos trabalhadores, dos gestores de pessoas e dos sindicalistas**. 2004. Dissertação (Mestrado em Administração), Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte.

FRANÇA, Marco Aurélio de. **Gestão da ética empresarial: análise da gestão da ética e responsabilidade social empresarial perante o público interno de uma empresa multinacional à luz de um marco referencial de ética nos negócios**, 2005. Dissertação (Mestrado em Administração), Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte.

FURTADO, Raquel Alves. **Responsabilidade social com público interno: a percepção dos empregados da Promon**, 2006. Dissertação (Mestrado em Administração), Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte.

GALVÃO, Andreia; TRINDADE, Edi Aparecido. **Sistemas de relações de trabalho nos países avançados: principais características e mudanças recentes**. Dieese. Emprego e desenvolvimento tecnológico: artigos dos pesquisadores. Campinas: Cesis, 1999.

KOCHAN, Thomas A. Rebalancing the role of human resources. **Human Resource Management**, v. 36, n. 1, p. 121-127, 1997.

KOCHAN, Thomas A. Restoring trust in the human resource management profession. **Asia Pacific Journal of Human Resources**, v. 32, n. 2, p. 132-146, 2004.

LOCKE, Richard M. O futuro das relações de trabalho e de emprego. In: CASTRO, Antônio Barros *et al.* **O futuro da indústria no Brasil e no mundo: os desafios do século XX**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

MATTONI, Lúcia Augusta Mota. **Gestão do público interno e responsabilidade social: um estudo de caso em uma empresa signatária do Global Compact**. 2007. 156p. Dissertação (Mestrado Profissional de Administração), Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte.

MOLICA, Daniela Gomes. **Responsabilidade social empresarial: o discurso e a prática na negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores.** 2006. 156p. Dissertação (Mestrado Profissional de Administração), Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte.

NAPOLÉÃO, Raquel de Santana. **A percepção dos gerentes e trabalhadores de uma grande empresa que se quer socialmente responsável sobre as ações direcionadas ao público interno.** 2007. 159p. Dissertação (Mestrado Profissional de Administração), Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte.

OLIVEIRA, José Antônio Puppim de. Uma avaliação dos balanços sociais das 500 maiores. **Revista de Administração de Empresas**, RAE-eletrônica, v. 4, n. 1, Art. 2, jan./jun. 2005.

OLIVEIRA, Teodoro José Eustáquio de. **Responsabilidade social empresarial para o público interno: estudo de caso de uma empresa siderúrgica.** 2005. Dissertação (Mestrado Profissional de Administração), Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte.

ORCHIS, Marcelo A.; YUNG, Maurício T.; MORALES, Santiago C. Impactos da responsabilidade social nos objetivos e estratégias empresariais. In: GARCIA, Bruno Gaspar *et al.* **Responsabilidade social das empresas: a contribuição das universidades.** São Paulo: Peirópolis, 2002.

PENA, Roberto Patrus Mundim *et al.* **Discurso e prática da responsabilidade social: um estudo sobre a gestão do público interno em signatárias do Global Compact.** Relatório de Pesquisa FIP 2003/24-P. Belo Horizonte, 2004. 276p.

SANTOS, Cláudio Tadeu Berkelmans. **A responsabilidade social empresarial de um banco de investimento norte-americano sob a ótica de seu público interno no Brasil e na Argentina.** 2007. Dissertação (Mestrado Profissional de Administração), Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

TENÓRIO, Fernando Guilherme. **Responsabilidade social empresarial: teoria e prática.** Rio de Janeiro: FGV, p. 208, 2004.

ULRICH, David. **Os campeões de recursos humanos: inovando para obter os melhores resultados.** São Paulo: Futura, 1998.