

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

ALEX SANTOS DE LIMA  
HELLEN KAREN GOMES DA SILVA  
JESSIE GABRIELE COUTO SILVA

**A RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL DAS  
ORGANIZAÇÕES**

RECIFE/2022

ALEX SANTOS DE LIMA  
HELLEN KAREN GOMES DA SILVA  
JESSIE GABRIELE COUTO SILVA

## **A RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL DAS ORGANIZAÇÕES**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Disciplina TCC II do Curso de Bacharelado em Administração do Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como parte dos requisitos para conclusão do curso.

Orientador: Prof. Espec. Emanuel Lima Xavier

RECIFE/2022

Ficha catalográfica elaborada pela  
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 1745.

L732r Lima, Alex Santos de  
A responsabilidade socioambiental das organizações. / Alex Santos de  
Lima, Hellen Karen Gomes da Silva, Jessie Gabriele Couto Silva. Recife: O  
Autor, 2022.  
29 p.  
  
Orientador(a): Prof. Espec. Emanuel Lima Xavier.  
  
Trabalho De Conclusão De Curso (Graduação) - Centro Universitário  
Brasileiro – Unibra. Bacharelado em Administração, 2022.  
  
Inclui Referências.  
  
1. Ambiental. 2. Social. 3. Organizações. I. Silva, Hellen Karen Gomes da.  
II. Silva, Jessie Gabriele Couto. III. Centro Universitário Brasileiro - Unibra.  
IV. Título.

CDU: 658

*Dedicamos esse trabalho a Deus, as nossas famílias e amigos e as professoras Sylvia Barbosa e LuisaCherém*

## **AGRADECIMENTOS**

Eu agradeço primeiramente a Deus porque só ele sabe como foi difícil chegar até aqui e por todo livramento que ele me deu e todas as bênçãos que ele proporcionou. E agradeço aos meus pais pelo apoio e por me ajudar a realizar esse sonho e todos os meus amigos que eu fiz durante esse tempo que vou levar pra toda a vida e em especial a meu grupo do TCC Hellen e Jessie, e todos os professores pelo conhecimento e experiência que eles passaram para nós e agradeço ao orientador por nos ajudar a concluir o temido TCC obrigado.

Alex Santos

Agradeço à Deus por sua infinita misericórdia e por me permitir chegar aqui, aos meus pais e familiares pelo apoio que sempre me deram em minha vida acadêmica. Agradeço também aos meus amigos e amigas que tomam meus dias mais leves, aos meus companheiros que junto comigo construíram esse trabalho, não teria como fazer isso sem vocês. Deixo registrada a minha gratidão as professoras Luisa Cherém e Sylvia Barbosa por serem exemplos de mulheres e de profissionais para mim e ao nosso querido orientador professor Emanuel Xavier que nos conduziu até aqui. E estendo esse agradecimento ao meu eterno “sessei”, meu mestre de vida, Felipe Matias, muito obrigada por me fazer acreditar que tudo é possível e a acreditar em mim.

Hellen Karen

Agradeço a minha família por todos os ensinamentos, nunca desistir de proporcionar as melhores coisas, sempre mostrar o caminho certo, assim como valorizar tudo e todos. Aos meus pais por todo apoio, amor, carinho, força, foco e fé junto comigo, para tudo dar certo. Também a Deus por todas as oportunidades, saúde, proteção, não apenas comigo, mas sim, com todos. Que essa seja a primeira graduação, uma das grandes conquistas de muitas. Agradeço ao orientador, todos os professores, amigos e colegas. Também as pessoas que duvidaram ou subestimaram algo, assim dando ainda mais força para que eu pudesse continuar essa jornada e mostra que as coisas são possíveis quando focamos nos objetivos.

Jessie Gabrielle

*“Heal the world meke it a better  
place for you and for me and the entire  
human race there are people dyinhg if  
you cara enough for the living make it a  
better place for you and for me”  
(Michael Jackson)*

## RESUMO

A sociedade atual vem tornando-se cada vez mais exigente quanto a responsabilidade das empresas para com os seres humanos e também para com a natureza. Nesse contexto, é de extrema importância que as organizações estejam atentas, uma vez que, se a empresa não é bem vista por seus consumidores ela não será bem sucedida em suas vendas. Sendo assim é abordado a importância desse cuidado e os principais desafios enfrentados no momento, tudo isso para dar suporte as empresas para o cumprimento legal e social de suas obrigações

**Palavras-chave:** Ambiental; Social; Organizações.

## **ABSTRACT**

Today's society is becoming increasingly demanding regarding the responsibility of companies towards human beings and also towards nature. In this context, it is extremely important for organizations to be attentive, since if the company is not well regarded by its consumers, it will not be successful in its sales. Therefore, the importance of this care is addressed, the main challenges faced at the moment, all this to support companies in the legal and social fulfillment of their obligations.

**Keyword:** Environmental; Social; Organizations.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO.....</b>	<b>11</b>
<b>3 RESULTADOS .....</b>	<b>11</b>
<b>3.1 Definição da Responsabilidade Ambiental .....</b>	<b>12</b>
<b>3.2 Evolução Histórica da Responsabilidade Ambiental.....</b>	<b>12</b>
<b>3.3 Responsabilidade Ambiental Dentro das Organizações .....</b>	<b>14</b>
<b>3.4 Definição de Responsabilidade Social.....</b>	<b>17</b>
<b>3.5 Evolução da Responsabilidade Social .....</b>	<b>18</b>
<b>3.6 Desafios Para a Responsabilidade Social .....</b>	<b>20</b>
<b>3.7 Inclusão Nas Organizações .....</b>	<b>21</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>25</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>26</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como objetivo relatar os principais desafios enfrentados pelas organizações no que tange as questões socioambientais atuais, relatando além dos problemas, formas que as instituições possam solucionar-los, pois, apesar de muitas instituições já aderirem a essas ideias há muitas que ainda não compreendem e que não tem direcionamento para implantar tal visão.

Com o passar dos séculos o ser humano vem evoluindo e transformando a si e o meio onde vive. Tais alterações influenciam diretamente as organizações seja qual for seu tipo, tamanho e produto. No começo, a preocupação das empresas era de apenas entregar o produto e ter o seu lucro como pode ser analisado no início do estudo da administração, quando Taylor começou a pensar o trabalho de forma racional (Administração Científica).

Com a principal preocupação sendo o lucro e a produção em larga escala, pouco ou nada se pensava no que diz respeito as pessoas e ao meio ambiente. Não são poucos os registros que se tem de acidentes no “chão de fábrica” com os funcionários, que por vezes eram crianças levadas pelo pais para ajudar. Sem falar nas péssimas condições de trabalhos, nas horas que não tinham nenhum controle e na total falta de responsabilidade com o meio ambiente, já que essas organizações produziam sem nenhum controle sobre a poluição gerada por suas chaminés e todoo lixo envolvido.

Com o passar dos anos, as novas ciências e as lutas das classes, a sociedade passou por inúmeras mudanças, se tornando socioambientalmente mais responsável, coisa que antes desse período não eram questões muito debatidas. Essa nova forma de pensar e de enxergar fez com que a sociedade cobrasse as organizações também de outra forma. Se antes só o preço e o produto importavam, hoje as pessoas vão em busca que além disso ofereçam uma visão humanizada para seus colaboradores, seus clientes e que também se preocupem com a parte ambiental.

Discutir tais informações é de suma importância para as empresas, já que, além de existirem questões legais, como já supracitado, a sociedade cobra esse comprometimento. Assim, a empresa além de cumprir o seu papel

também consegue ser bem vista e isso leva a uma boa propaganda e consequentemente, vendas.

Falta de coleta seletiva, poluição e desigualdade são alguns dos pontos que serão tratados nesse estudo e são dificuldades reais enfrentados nas organizações.

Com esse estudo busca-se trazer uma maior conscientização para as empresas. Mostrando além dos pontos de melhoria, formas de solucionar os pontos abordados, fazendo com que, além de auxiliar no cumprimento da sua missão social e ambiental, também sejam bem vistos por seus consumidores e assim consigam alcançar seus objetivos financeiros.

## **2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO**

O procedimento adotado para o estudo foi o de pesquisa bibliográfica, que pode ser entendido segundo Cervo e Bervian (1983, 55) como um método que

Explica um problema a partir de referenciais teóricos publicados em documentos. Pode ser realizada independente ou como parte da pesquisa descritiva ou experimental. Ambos os casos buscam conhecer e analisar as contribuições culturais ou científicas do passado existentes sobre um determinado assunto, tema ou problema.

Segundo Gil (1999) a pesquisa bibliográfica é baseada em matérias já antes elaborados como livros e artigos. Com isso busca-se solucionar problemas atuais com base em conhecimentos já escritos antes.

Sendo assim, todos os pontos abordados a seguir estão baseados em livro e em artigos científicos lidos pelos escritores.

## **3 RESULTADOS**

Nas últimas décadas a sociedade vem passando por grandes mudanças em todas as áreas. Tais alterações deve-se a luta de classes e também a visão mais responsável que a sociedade vem demonstrando no que tange as questões ambientais e sociais. Esse comportamento refletiu também nas relações de compra, onde essa sociedade mais “crítica” não mais compra apenas por necessidade ou bom preço, mas também, observa o impacto que as empresas geram. Segundo aponta Aiglere:

O macroambiente tem trazido novos desafios para as organizações. Observa-se uma valorização de comportamentos ecologicamente corretos, busca de qualidade de vida no trabalho, postura ética e diversidade da força de trabalho devido aos novos valores sociais, cultura e estilo de vida. (AIGLERE et al, 2009, p.4).

Entendendo esse contexto será debatido nesse tópico separadamente a gestão ambiental e a social, suas definições, evoluções históricas e principais desafios enfrentados pelas organizações na atualidade.

### **3.1 Definição de Responsabilidade Ambiental**

Gestão ambiental é um dos temas mais debatidos atualmente, sua definição pode ser entendida como o conjunto de decisões exercidas sob princípios de qualidade ambiental e ecológica preestabelecidos, com a finalidade de atingir e preservar um equilíbrio dinâmico entre objetivos, meios e atividades no âmbito da organização (ANDRADE; TACHIZAWA; CARVALHO, 2002).

Segundo Castro et al (2010, p. 68) a responsabilidade ambiental empresarial

é entendida como as relações éticas e ambientalmente responsáveis das empresas para com o meio ambiente em que estão inseridas, envolvendo uma diversidade de fatores, tais como educação ambiental, conscientização ecológica dos seus stakeholders, economia, reciclagem e reutilização de materiais, minimização dos impactos ambientais, preservação e proteção dos recursos naturais, dentre outros.

Conclui-se que a gestão ambiental é a tomada de decisão consciente feita pela organização que além de se preocupar com o lucro também leva como variável importante o meio ambiente.

### **3.2 Evolução Histórica da Responsabilidade Ambiental**

O ser humano por muitos séculos nunca se preocupou com o meio ambiente, usando de forma desenfreada as fontes naturais, poluindo as águas, produzindo sem controle e não fazendo o descarte da forma correta.

Segundo Antônio, 2008, na segunda guerra mundial, as grandes potências da época reorganizaram as suas economias e seus parques industriais muitos deles voltaram a crescer. Nesse contexto, no pós-guerra, tem início os debates do chamado “Clube de Roma”, que tinha a intenção de analisar

os impactos ambientais. O principal marco do grupo foi um relatório chamado “Os limites do crescimento” que identificou que se a população continuasse a consumir como estavam na época, em menos de 100 anos já não haveria mais recursos disponíveis.

Já na década de 1960, suas populações alcançaram altos padrões materiais para época, porém, esse alto padrão material não necessariamente era acompanhado por uma alta qualidade de vida para as populações.

Para o crescimento do padrão material da população foram necessárias várias transformações, como, por exemplo, aumentar o número e tamanho de fábricas e a quantidade de veículos, e até mesmo dar um salto de produção na agricultura com a revolução verde. Isso teve como consequência a criação de vários problemas ambientais, especialmente nos grandes centros urbanos com a poluição do ar e da água e a contaminação dos solos. No campo, espécies estavam sendo extintas com a expansão das propriedades agrícolas e a revolução Verde, que levava ao uso intensivo de fertilizantes e pesticidas. Com isso surgiram vários protestos e movimentos ambientalistas começaram a surgir, primeiro houve mobilização nas cidades entre os moradores e movimentos da sociedade civil em escolas, Universidades e associações de trabalhadores. Muitos desses movimentos protestavam contra problemas locais causados pela poluição e suas consequências na população, e muitos desses movimentos migraram para outros países transformando em movimento globais e ambientalistas (OLIVEIRA, José Antônio, 2008, p.69)

Existia o dilema de como resolver essas questões. As empresas falavam que os problemas ambientais eram consequências naturais da produção, assim, se a população queria altos padrões materiais teria que aceitar os altos níveis de poluição.

O estado não sabia como unir as questões de produção material e preservação da qualidade de vida. Já que dependia dos empregos gerados pela indústria e imposto gerados pelas fábricas, assim, boa parte da população era empregada nas fábricas e via na produção industrial uma forma de geração de emprego e renda.

Como nem o estado, nem as empresas privadas se mobilizaram para resolver os problemas ambientais, quem ganhou força política foram as organizações da sociedade civil que não eram estatais nem privadas simplesmente defendiam os interesses do povo. Essas organizações foram chamadas de organizações Não Governamentais (ONGs).

Com os muitos protestos em várias partes do mundo que ocorreram a organização das nações unidas (ONU) decidiu discutir de forma

institucionalizada e organizou sua primeira conferência para falar sobre os problemas ambientais gerais, A conferência das nações unidas sobre o meio ambiente humano, foi realizada em Estocolmo, na Suécia, em 1972 (ANTÔNIO, 2008).

Os principais temas foi chuva ácida e a necessidade de estabelecer políticas de controle sobre a poluição ambiental, principalmente sobre o ar e a água, e o planejamento de consumo de recursos naturais não renováveis (LIMA, 2009).

Tais assuntos debatidos na época foram trazidos pelos países mais industrializados, já que neles existiam os problemas mais graves e os protestos e movimentos sociais e políticos mais organizado. A agenda foi marcada pelas discussões dos chamados problemas ambientais, principalmente a poluição industrial nos grandes centros Urbanos e seus impactos na população.

A conferência foi finalizada com a criação de um documento chamado “Declaração Sobre o Ambiente Humano”, que contribui para despertar vários países para a importância desse tema e também colocou na agenda da política mundial a questão ambiental (SILVA et al., 2008).

A conferência de Estocolmo, foi importante para institucionalizar o debate ambiental na agenda global. Porém com o fim da conferência, muitos países começaram a introduzir as questões ambiental nas suas políticas nacionais e criar a estrutura organizacional e legal para gerir os problemas ambientais, como leis e ministérios do meio ambiente.

Na década de 80 houveram grandes catástrofes como vazamento do agrotóxico Isocianato de Metilo, que resultou na morte de mais de duas mil pessoas na cidade de Bhopal na Índia, o vazamento de petróleo pelo navio Exxon no Alasca e o maior acidente nuclear da história, Chernobyl. Esse resultou na morte imediata de trinta e uma pessoas e de mais quatro mil eventualmente após a exposição.

Após esses fatos, na década de 90 há uma acentuada mudança nas questões ambientais. Em 1992 ocorre na cidade do Rio de Janeiro a primeira conferência das Nações Unidas sobre meio ambiente e desenvolvimento, foi considerada um grande sucesso e conseguiu universalizar a questão ambiental

(LIMA, 2009).

### 3.3 Responsabilidade Ambiental Dentro das Organizações

Como já supracitado, as organizações atualmente além as suas preocupações com produto e preço estão sendo pressionados para cada vez mais para as questões ambientais.

(...) as empresas devem ter responsabilidade socioambiental e, assumindo essa postura, acabam ganhando melhor imagem institucional, o que pode resultar em mais consumidores, mais vendas, melhores empregados, melhores fornecedores, mais fácil acesso ao mercado de capitais, entre outras coisas. Sendo assim, a maximização do lucro deve ser vista em um contexto de longo prazo. Se é verdade que, em curto prazo, o comprometimento com problemas sociais pode resultar num lucro menor, também é verdade que condições mais favoráveis de lucro e sobrevivência da empresa se concretizem no futuro (BORIN et al, 2008, p.289-300)

Segundo Lima, 2009 existem cinco fatores que as motivam a isso: necessidade de obediência as leis, eficácia em custos, opinião pública, pressão dos movimentos ambientalistas e o pensamento a longo prazo.

Além disso empresas sociambientalmente responsáveis também precisam inverter a sua ordem de prioridades dentro delas, vindo em primeiro plano a satisfação dos consumidores, satisfação dos colaboradores, satisfação dos fornecedores, satisfação dos distribuidores e por fim a satisfação dos acionistas, sócios ou proprietários (Lima, 2009).

Dentro desse contexto de responsabilidade ambiental não se pode deixar de discutir sobre sustentabilidade e a gestão ambiental. Para que não haja dúvidas é necessário que se defina o que é sustentabilidade:

Dentre as várias definições que existem sobre sustentabilidade, podemos estabelecer que o termo implica na manutenção quantitativa e qualitativa do estoque de recursos ambientais, utilizando tais recursos sem danificar suas fontes ou limitar a capacidade de suprimento futuro, para que tanto as necessidades atuais quanto aquelas do futuro passem ser igualmente satisfeitas (AFONSO, 2006, p.11)

No que tange ao desenvolvimento sustentável nas organizações existem três dimensões: econômica, social e ambiental, esses formam o chamado “Triplr Bottom Line” ou Tripé da Sustentabilidade, com esse modelo busca-se o equilíbrio de todo um sistema para que nenhuma parte seja prejudicada.

Do ponto de vista econômico, a sustentabilidade prevê que as empresas têm que ser economicamente viáveis. (...) Em termos sociais, a empresa deve satisfazer aos requisitos de proporcionar as melhores condições de

trabalho aos seus empregados, procurando contemplar a diversidade cultural existente na sociedade em que atua(..) Do ponto de vista ambiental, deve a organização pautar-se pela ecoeficiência dos seus processos produtivos, adotar a produção mais limpa, oferecer condições para o desenvolvimento de uma cultura ambiental organizacional, adotar uma postura de responsabilidade ambiental, buscando a não contaminação de qualquer tipo de ambiente natural, e procurar participar de todas as atividades patrocinadas pela autoridades governamentais locais e regionais no que diz respeito ao meio ambiente natural” (Dias, 2019, p.45).

Para que uma empresa seja bem-sucedida quanto a aplicação prática da sustentabilidade ela precisa:

Adoção dos princípios de sustentabilidade, incluindo a questão ambiental em seu planejamento estratégico, dentro de um processo de melhoria contínua; Educação ambiental, ao disseminar internamente a cultura de responsabilidade ambiental e ao estabelecer compromissos e parcerias com fornecedores; Gerenciamento de impactos ambientais e avaliação de ciclo de vida (ACV) de produtos e serviços, com foco em ações preventivas e realização de atividades de monitoramento e controle. A ACV constitui ferramenta de gestão ambiental que possibilita verificar o impacto potencial ao meio ambiente a partir do uso e transformações de recursos e materiais ao longo da cadeia, desde a extração da matéria-prima até a disposição final do produto; Minimização de entrada e saída de materiais, buscando redução do consumo de água, energia, produtos tóxicos e matérias-primas, bem como destinação apropriada de resíduos (SCHIAVI, ISTVAN., 2014, n.p)

No que diz respeito a gestão ambiental, ela pode ser entendida como a gestão orientada para deter o máximo problemas ambientais. Além disso é o principal instrumento para obter um desenvolvimento industrial sustentável (DIAS, 2019).

De acordo com North (1997), há diversos benefícios associados à gestão ambiental empresarial, como: (a) redução de custos, atrelada, por exemplo, ao uso racional de recursos, reciclagem de materiais; (b) aumento das receitas, decorrente de inovações em produtos e conseqüente aumento de *market share*, criação de novos mercados ou aumento de *markup*; (c) benefícios estratégicos, pela melhoria da imagem da empresa, renovação do portfólio de produto, aumento da produtividade, maior comprometimento e interação entre os funcionários, melhor relacionamento com autoridades públicas e comunidade, acesso mais fácil a mercados externos, entre outros.

Sendo assim, compreende-se que para que uma empresa seja ambientalmente responsável, ela necessita unir essas duas visões e aplicar na instituição. Barbieri (2011) aponta três perspectivas da gestão ambiental

empresarial: controle da poluição, prevenção da poluição e visão estratégica. Essa última, para o autor, é a que prevalecem ações proativas e antecipatórias, para alcance de vantagens competitivas e incremento da competitividade. Dentro de tal abordagem estratégica deve existir atividades ambientais disseminadas por toda a organização e ampliação de ações ambientais ao longo de toda a cadeia produtiva.

A empresa, nesse caso, deve buscar alavancar oportunidades de mercado e neutralizar ameaças decorrentes de questões ambientais. Assim, a adoção da abordagem estratégica depende exatamente da existência de tais oportunidades e/ou ameaças no mercado em que a organização está inserida.

### **3.4 Definição de Responsabilidade Social**

Aos poucos, as empresas estão sofrendo alterações referente as exigências socioambientais. Tais cobranças acabam por afetar na tomada de decisões no setor econômico. As ações se tornam mais frequentes, assim, mais fácil de compreender os determinados procedimentos das organizações. Nesse caso, a ideia de negócios mais isolados não estão como antes, obtendo fácil visualização e competição entre os mercados, acontecendo entre as cadeias produtivas.

Segundo Oliveira, (2000, p. 2):

A expressão "responsabilidade social" foi escrita pela primeira vez em um manifesto de 120 industriais ingleses. O documento menciona que a "responsabilidade dos que dirigem a indústria é manter um equilíbrio justo entre os vários interesses dos públicos, dos consumidores, dos funcionários, dos acionistas". Entretanto, as primeiras manifestações em defesa dessa ideia surgiram no início do século XX, com os americanos Charles Eliot (1906), Hakley (1907) e John Clark (1916), e em 1923 com o inglês Oliver Sheldon

Odell 1974, numa tentativa de atribuir uma definição á responsabilidade social das empresas, imaginou um esquema para a quantificação dos custos e dos benefícios usufruídos com comportamentos socialmente responsáveis, e definiu o fenômeno como o saldo positivo da relação entre o investimento e os benefícios referentes a um determinado grupo.

Segundo Dias (2019), responsabilidade social são estratégias pensadas para orientar as ações das empresas em consonância com as necessidades

sociais, de modo que a empresa garanta, além do lucro e da satisfação de seus clientes, o bemestar da sociedade.

Para Antônio (2008), responsabilidade social não é ação social, muitas pessoas confundem responsabilidade social empresarial com filantropia ou ação social de empresa. Ação social são doações ou projetos sociais que beneficiam alguns grupos, como comunidades, famílias de empregados, escolas ou organizações não governamentais (ONGs). A responsabilidade social das empresas envolve atitudes, ações e relações com grupo maior de partes interessadas (stakeholders) como consumidores, fornecedores, sindicatos e governos.

Ou seja, a empresa socialmente responsável é àquela que investe em projetos de cunho social não necessariamente relacionados com suas atividades fins. Porém isso, na realidade, é filantropia ou simplesmente ação social. Responsabilidade social de empresas vai muito além de meramente fazer ação social.

As organizações, atualmente, estão em constante preocupação com todos os envolvidos, sendo transparente e analisando a sustentabilidade. O mesmo exige um grande comprometimento, obtendo práticas, negociações e bons resultados.

### **3.5 Evolução da Responsabilidade Social**

A responsabilidade social é um dos principais pontos de identificação de uma organização, onde é possível expor os seus objetivos e cuidados mediante o impacto das atividades. Desenvolvida com a ética e relação da empresa junto a sociedade, se tornou destaque na década de 70 quando a população identificou a necessidade de acompanhar e saber os objetivos das empresas analisando o resultado dos procedimentos nas proximidades. A reputação das organizações também ganha um grande espaço e reconhecimento na atualidade, assim como a participação da sociedade buscando o diferencial.

A responsabilidade socioambiental associa-se a um conjunto de políticas, práticas, rotinas e programas gerenciais que perpassam todos os níveis e operações de negócio que facilitam e estimulam o diálogo e as participações permanentes com os stakeholders, de modo a corresponder às expectativas dos mesmos. Há interação entre os diversos agentes

sociais, abarcando os aspectos econômicos, como vem acontecendo classicamente na admissão, e também aspectos éticos sociais e ambientais (ALIGLERI, et al.,2009, p. 4).

Em 1999 ocorreu o pacto global pelas nações unidas onde, segundo Reinaldo Dias, 2019, foram desenvolvidos os princípios de direito do trabalho que são: apoiar a liberdade de associação no trabalho, abolir o trabalho forçado, abolir o trabalho infantil, eliminar a discriminação no ambiente de trabalho.

Um fato interessante que trouxe a público a discussão sobre a inserção da empresa na sociedade e suas responsabilidades ocorreu em 1953 nos Estados Unidos. Nesse período, a empresa A.P. Smith Manufacturing Company enfrentou problemas com os seus acionistas, que contrariavam a doação de recursos financeiros à Universidade de Princeton. Neste período, a justiça americana estabeleceu a lei da filantropia corporativa, determinando que uma corporação poderia buscar o desenvolvimento social (ASHLEY; COUTINHO; TOMEI, 2000, p. 2-5).

Tais atos buscaram trazer segurança e igualdade nas empresas onde o colaborador possa se sentir mas inclusivo na organização sem preconceito e nem desigualdade social. e abolir de todas as formas possíveis o trabalho infantil, pois, entende-se nos dias de hoje que a existência do trabalho infantil faz com que a sociedade dê passos para trás no seu desenvolvimento social. Contamos com leis severas como a Lei4455/20 que pune quem submeter criança ou adolescente a trabalho perigoso, insalubre ou penoso.

A responsabilidade socioambiental passa a possuir uma abordagem baseada na teoria de sistemas, de forma análoga, no modo que políticas e ações estejam integradas a cadeia produtiva.

As mudanças orientam a economia e clientes. Concedem impulsionando ao consumidor, exercer o papel das responsabilidades socioambientais, por meio do poder de compra e expectativas. O paradigma traz a vantagem da diferenciação do produto, ocorrendo na medida que a cadeia como um todo assumem condutas regulares com o intuito de alcançar uma melhoria social, ampliando o grau de sustentabilidade das empresas e competitividade em caráter dinâmico.

Segundo Loschpe (1997), as empresas podem ser vistas sob três ângulos, de acordo com seus princípios, crenças, valores, objetivos e sua prática: a empresa que somente é um negócio, cujo centro de interesse é o lucro

a qualquer custo; a empresa como uma organização social, por ser formada por grupos de pessoas, numa relação de interdependência com ela; a empresa cidadã, que contribui para a elevação do meio social em que vive, operando sob uma concepção estratégica e uma compreensão ética.

Colaborando com essa ideia, Steiner e Miner (1997), afirmam que a abordagem da responsabilidade social empresarial passou por três estágios:

1- Maximização dos lucros: a administração da empresa deveria concentrar-se no uso eficiente dos recursos para produzir bens ou serviços desejados pelos consumidores de modo a vendê-los a preços que estes estivessem dispostos a pagar, visando assim a maximização no curto prazo.

2- Equilíbrio de interesses: o objetivo era maximizar os lucros à longo prazo, equilibrando assim os interesses dos acionistas, funcionários, consumidores e comunidade.

3- Administração socioeconômica: o objetivo aqui é deixar de ser apenas o lucro em si, mas também a busca concreta da melhoria da qualidade de vida ou do bem-estada sociedade.

### **3.6 Desafios Para a Responsabilidade Social**

O problema social pode ser definido conforme os comportamentos e condições que afetam nas consequências negativas para as pessoas, prejudicando alcançar o potencial. Podemos localizar alguns como; saúde, educação, moradia, desmatamento, desemprego etc.

Analisando do ponto de vista da sua composição, conforme o IBGE (2015), é fundamental a diversidade de conhecimentos, experiências, comportamentos, aspectos culturais, faixa etária e de gênero dos membros do conselho. Inclusive, determina que os diretores estabeleçam políticas que proporcionem às mulheres igualdade de oportunidades a posições de alta liderança na organização. Mas para isso, a qualidade da formação, nesse caso, a diversidade de gênero desses órgãos colegiados é de suma importância para o desdobramento das estratégias de governança.

Nesta perspectiva, estudos estrangeiros declaram que a mulher possui mais perspicácias e dedicação que os homens com os princípios de governança (ADAMS; FERREIRA, 2009; RUTHERFOR, 2001).

Analizando os impactos na área de sustentabilidade, a presença feminina tanto no conselho quanto na diretoria trouxe resultados relevantes para a companhia, corroborando com as necessidades dos stakeholders (BIGGINNS, 1999) e evidenciando uma preocupação maior no nível de transparência das ações da empresa em relação ao meio ambiente (CHANG; MCLLKENNY, 2015).

Recentemente, autores como Davis (1979), Garner (1977), Zenisek (1979) e outros também demonstraram a dificuldade de interpretação. Alegam, por exemplo, que a responsabilidade social é um alvo em movimento, fato que dificulta o seu estudo e acompanhamento. Ou, então, que se trata de questão das mais complexas e desconcertantes da administração, pois não há limites para possível variedade de ramificações discutíveis e sensíveis (GARNER, 1977, p., 50).

No entanto, o fato de não poder ser facilmente definido, discutido ou até quantificado, não é uma razão segura para que o problema não seja levantado e estimulado o seu estudo. E, ao contrário, uma certeza de que, para ele, serão dirigidas todas as atenções possíveis, objetivando a sua resolução, o que constitui um aspecto positivo para o desenvolvimento da doutrina da responsabilidade social.

### **3.7 Inclusão Nas Organizações**

A inclusão é o ato por meio das empresas e grupos de pessoas incluírem e oferecerem a oportunidade aos indivíduos de vulnerabilidade socioeconômica, que estão sendo excluídos pela sociedade, ou não conseguem atingir seus objetivos. Também aos que buscam novos horizontes. Infelizmente na maioria das vezes, pessoas que passam por diversas dificuldades e preconceitos, devido a sua sexualidade, situação financeira, questão racial, psicológico, saúde, educação e deficiência.

Para definir mais precisamente a inclusão social, podemos também recorrer ao pioneiro e um dos maiores estudiosos de inclusão social no Brasil, o assistente social Romeu Kazumi Sasaki. Ele diz que a inclusão social é “um processo bilateral no qual as pessoas ainda excluídas e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos.”

De acordo com a evolução nas inclusões e tecnologia no mercado atual,

podemos observar os seguintes aspectos se tornando ainda mais presente não só nas organizações, mas, também em todos os ambientes e grupos. Entre eles, podemos destacar; mais homens negros e mulheres negras nas empresas, mulheres ocupando grandes cargos de mais responsabilidade, pessoas com deficiências, acessibilidades na estrutura das organizações, preparo de carreira, diversidade de gêneros, acessibilidade manual, entre outros.

A inclusão tem importância política, cultural, social e econômica, uma vez que a sociedade tem suas estruturas sustentadas pelo trabalho. Todo cidadão, com ou sem deficiência, precisa trabalhar para acessar os bens disponíveis no mundo moderno, bem como apoderar-se da construção da sua sociedade. Nesta lógica,

manter uma pessoa, com idade e potenciais condições, fora do mercado de trabalho é inviável devido ao alto custo dos benefícios assistencialistas (BAHIA, 2006). Além do mais, inclusiva é a sociedade que cria condições humanas para que um cidadão exerça o direito constitucional de contribuir com o seu melhor talento para o bem comum. Sasaki (2005) cita MacFadden (1994) ao incluir na introdução do segundo capítulo o discurso de uma PD a respeito do trabalho.

A acessibilidade é um dos relevantes fatores a serem considerados pelas empresas. A locomoção de qualquer pessoa nos diversos ambientes, não só as com deficiência, é fundamental. Conforme Sasaki (2005), este termo começou a ser usado nos últimos anos para referir-se a assuntos tais como: reabilitação, saúde, educação, transporte, mercado de trabalho e ambientes físicos internos e externos, não restringindo-se, apenas, aos aspectos arquitetônicos.

Aproximadamente há cinco décadas, o paradigma mundialmente vigente nas questões do trabalho era a integração. Sasaki (2005) em seu livro *Inclusão: construindo uma sociedade para todos* discorre sobre os procedimentos dispostos naquele paradigma. Tais procedimentos se resumiam na preparação dos candidatos para ocuparem as poucas vagas, o que resultava na eliminação quase que instantânea das PDs. Estes procedimentos, também, objetivavam que as empresas contratassem pessoas que não demandassem adaptações no ambiente de trabalho. Caso fosse inevitável a contratação de PDs em uma determinada função, partia-se do pressuposto de que está só poderia exercer um número limitado de atividades. Esta pré-concepção girava em torno da crença de que determinada deficiência se associava melhor a um tipo específico de trabalho.

Na atualidade, o papel das empresas supera suas demandas internas e o caráter econômico, interligando-se à manifestação do direito de propriedade, relações jurídicas, interações políticas, sociais e meio ambiente (Sasaki, 2008). O ideal é que organizações se tornem mais inclusivas, investindo em ações de atração, manutenção e incentivo à mão-de-obra diversificada, criando ambientes receptivos aos tradicionalmente segregados do convívio social. Mas,

na prática, as diferenças ainda são consideradas perdas de tempo e problemas a serem resolvidos. Não basta contratar PDs por obrigatoriedade legal, pois, mais do que isso, é preciso oferecer oportunidades para que ela desenvolva suas habilidades e permaneça na empresa atendendo aos critérios de produtividade estabelecidos (BAHIA, 2006).

Outra alternativa à acessibilidade, são as tecnologias assistivas desenvolvidas para permitir o aumento da autonomia e independência dos idosos e pessoas com deficiência em suas atividades domésticas e ocupacionais, como por exemplo, higiene pessoal, alimentação, vestuário, manuseio de livros, telefones, escrita, entre outras. Trata-se de uma área multidisciplinar conhecimento que compreende recursos, estratégias, metodologias, práticas e serviços, com o objetivo de promover a funcionalidade e participação de pessoas com incapacidades, visando autonomia, qualidade de vida e inclusão social (PELOSI; NUNES, 2009).

Infelizmente no Brasil, o uso dessas técnicas é ainda muito restrito. Esta restrição deve-se a motivos oriundos da falta de conhecimento dos usuários a respeito das tecnologias disponíveis, falta de orientação pelos profissionais da área de reabilitação, alto custo da sua utilização, carência de produtos no mercado e falta de financiamento para a pesquisa (ANDRADE; PEREIRA, 2009).

Já o emergente paradigma da inclusão preconiza a potencialização das PDs, sem direcioná-las a funções específicas, oportunizando o desenvolvimento de suas habilidades por meio de adaptações na função, no ambiente e nas ferramentas de trabalho. Esses procedimentos básicos consistem em promover singulares condições que atendam às necessidades da pessoa para que ela exerça, com sucesso, as mais variadas funções (SASSAKI, 2005).

Existem alternativas viáveis para o rompimento das barreiras exclusivistas nas empresas e abertura das portas para contratação de profissionais que possuam alguma deficiência, dentre as quais cabe citar: a) identificar as funções ocupacionais existentes, os critérios mais adequados para contratação e requisitos necessários para desempenho das funções; b)

preparar os diversos setores da empresa para receber este profissional, principalmente o Setor de Gestão de Pessoas; c) adotar programas de contratação, definindo atribuições e treinando o profissional para que ele seja produtivo (STOICOV et al., 2009).

Nós trabalhamos porque precisamos do dinheiro para sobreviver. Mas também trabalhamos porque isso contribui para a nossa dignidade, o nosso valor como pessoas. O trabalho nos dá mais controle sobre nossa vida e nos conecta com as outras pessoas. Sinto-me, realmente, privilegiado em ser remunerado pelo que adoro fazer. Toda sociedade que exclui pessoas do trabalho por qualquer motivo: sua deficiência, ou sua cor, ou seu gênero está destruindo a esperança e ignorando os talentos. Se fizermos isso, colocaremos em risco todo o futuro. - Robert White (MACFADDEN, 1994 apud SASSAKI, 2005, p. 57).

Além das da inclusão das pessoas portadoras de deficiência e importante ser debatido as questões quanto as questões raciais. A discriminação racial pode ser, como toda distinção, restrição ou preferência baseada na raça ou cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objetivo restringir o reconhecimento, gozo ou exercício em um mesmo plano (em igualdade de condições) de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos políticos, econômico, cultural ou qualquer outro da vida pública (Organização das Nações Unidas, 1998).

Atualmente podemos identificar que as empresas, instituições, ongs, igrejas, diversos grupos, entre outros, estão aderindo ainda mais o ato da inclusão, sendo racial, religioso, financeiramente, cotas, programas sociais, pessoas com deficiência, acessibilidade, planejamento de organização profissional e psicológico, etc. Desse modo, podemos visualizar que a ação de valorizar a inclusão e preocupação com o próximo, como com o mundo se tornar melhor, está mais frequente no dia a dia.

Reinaldo Bulgarelli, um consultor e especialista na área de diversidade, observa que "Não são apenas os negros e pessoas com deficiência que têm pouca escolaridade, mas a população brasileira em geral. A discriminação vivida por estes dois segmentos agrava a situação, mas não pode ser usada como desculpa para a não existência de pessoas qualificadas para o trabalho.

Há barreiras internas no mercado de trabalho, até mesmo nas grandes empresas, nacionais ou multinacionais (que teriam acesso a melhores práticas e boas tecnologias) que precisam ser consideradas também" (Bulgarelli, 24/1/2004, e-mail). Essas barreiras existem não somente na hora da contratação dos negros, mas também na hora de sua promoção. Por exemplo, no relatório do Ethos entre os diretores com pós-graduação

ou mestrado, o grupo racial que mais se destaca são os pardos: 44,7% deles estão nesse grau de escolaridade. Seguem-se os amarelos, com 40,5%, os brancos, com 31,9%, e os pretos, com 21,5% (Instituto Ethos, 2003:19). O fato de que os negros levam mais tempo para alcançar os altos escalões, mesmo com mais escolaridade que os brancos, sugere que os negros ainda enfrentam barreiras na sua trajetória dentro da empresa.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Nesse presente estudo foi avaliado o tema responsabilidade socioambiental nas organizações, o objetivo foi informar sobre o que são essas responsabilidades como elas evoluíram com o tempo e falar sobre a importância das organizações aderirem a esses conceitos. Com as questões como poluição e acessibilidade sendo levantados foi observado que um início da solução prévia pra esses problemas é conscientização e disciplina pois se tivéssemos continuado com o consumo dos recursos naturais desenfreado como foi no último século hoje nossos problemas ambientais seriam ainda maiores.

Atualmente é de suma importância que as empresas capacitem seus funcionários e também tome iniciativa quando a questões ambientais e sociais, como por exemplo, coleta seletiva que trabalhada de forma correta podemos evitar poluição de rios contaminação do solo do ar, e assim temos uma melhor qualidade de vida, em relação aos problemas sociais ter mais empatia com o próximo, fazer treinamento para esclarecer questões entre outras atitudes.

Tendo isso em mente, as organizações além de cumprirem com suas responsabilidades legais também atrairão olhares e comentários positivos de seus consumidores, pois, como já falado, empresas socioambientalmente responsáveis são queridas pelo público.

## REFERÊNCIAS

- AFONSO, Cintia Maria. **Sustentabilidade: caminho ou utopia?**. São Paulo: Annablume, 2006.
- ADAMS, B. R.; FERREIRA, D. **Women in the boardroom and their impact on governance and performance**. Journal of Financial Economics, v. 94, n.1, p. 291- 309, 2009
- ALIGLERI, Lilian; ALIGRERI, Luiz Antonio; KRUGLIANSKAS, Isak. **Gestão Socioambiental: Responsabilidade e sustentabilidade do negócio**. São Paulo: Atlas, 2009
- ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de; Tachizawa, Takeshy; de Carvalho, Ana Barreiros. **Gestão Ambiental: enfoque estratégico aplicado ao desenvolvimento sustentável**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2002.
- ANDRADE, V. S.; PEREIRA, L. S. M. **Influência da tecnologia assistiva no desempenho funcional e na qualidade de vida de idosos comunitários frágeis: uma revisão bibliográfica**. Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia, Rio de Janeiro, v.11, n.1, 2009.
- ANTÔNIO, José. **Empresas na sociedade**. Campus: Revista ADMpg Gestão Estratégica, Ponta Grossa, v. 3, n. 2, p.65-73, 2010.
- BAHIA, M. S. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações: contratando pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.
- BARBIERI, J. C. **Gestão ambiental empresarial: conceitos, modelos e instrumentos**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2011
- Bento, M. A. S. (1995). **A mulher negra no mercado de trabalho**. **Estudos Feministas**, 3 (2), 479-488. Recuperado de:  
<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16466>

- BORIN de Oliveira Claro, Priscila; Pimentel Claro, Danny; Amâncio, Robson **Entendendo o conceito de sustentabilidade nas organizações** Revista de Administração - RAUSP, vol. 43, núm. 4, São Paulo, 2008
- BULGARELLI, Reinaldo Seminário "**Desafios das Políticas Públicas de Promoção da Igualdade Racial**". São Paulo: Coordenação do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades 2008
- Carone, I. (2009). **Igualdade versus diferença: um tema do século**. Programa de apoio Pedagógico na Relação Educação e Tecnologia da Faculdade de Educação da Unicamp. Recuperado de <http://www.lite.fe.unicamp.br/>
- CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica: para o usode estudantes universitários**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983
- DIAS, Reinaldo. **Gestão ambiental responsabilidade social e sustentabilidade**. Ed.3. São Paulo: Atlas, 2019
- GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. Ed. São Paulo:- Atlas, 1999
- IOSCHPE, E. B. et al. **Terceiro Setor: desenvolvimento sustentável**. Rio de Janeiro, Editora Paz e Terra, 1997.
- NORTH, K. **Environmental business management: an introduction**. 2nd ed. Geneva: International Labour Office, 1997
- OLIVEIRA, M. A. et. al. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Europeia e Brasil**. Revista Brasileira de Educação Especial, Marília, v.15, n. 2, 2009.
- PELOSI, M. B.; NUNES, L. R. O. P. **Formação em serviço de profissionais da saúde na área de tecnologia assistiva: o papel do terapeuta Ocupacional**. Revista Brasileira de Crescimento e Desenvolvimento Humano, São Paulo, v.19, n.3,2009.
- SASSAKI, R. K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 6. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2005.

SCHIAVI, Sandra Mara Bánkuti; ISTVAN, Ferenc Bánkuti. **Gestão ambiental e estratégia empresarial: um estudo em uma empresa de cosméticos no Brasil**. São Paulo: 2014

SILVA, F. F. et al. **Relações entre instituições públicas e privadas na geração de desenvolvimento sustentável: potencialidades e limitações da região do Alto Paranaíba – MG**.

STEINER, G. A. & MINER, J. B. **Política e estratégia administrativa**. Rio de Janeiro: Interciência, 1997.

STOICOV, C. et al. **Manual de incorporação dos critérios essenciais de responsabilidade social empresarial**. São Paulo: Instituto Ethos, 2009.

SUGUIMATSU, M. T. F. **Preservação da empresa e trabalho humano: Perspectiva constitucional à luz da diretriz de tutela da pessoa**. In.: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI, 17., 2008, Brasília-DF. Anais eletrônicos..Brasília: COMPEDI, 2008. Disponível em: <[http://conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/brasil/17\\_429.pdf](http://conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/brasil/17_429.pdf)>. Acesso em: 17abr. 2010.