

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
SISTEMA DE BIBLIOTECAS DA UNICAMP
REPOSITÓRIO DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA E INTELECTUAL DA UNICAMP

Versão do arquivo anexado / Version of attached file:

Versão do Editor / Published Version

Mais informações no site da editora / Further information on publisher's website:

https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-530X2018000400807

DOI: 10.1590/0104-530x3866-18

Direitos autorais / Publisher's copyright statement:

©2018 by UFSCar/Departamento de Engenharia de Produção. All rights reserved.

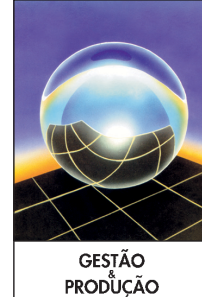
DIRETORIA DE TRATAMENTO DA INFORMAÇÃO

Cidade Universitária Zeferino Vaz Barão Geraldo

CEP 13083-970 – Campinas SP

Fone: (19) 3521-6493

<http://www.repositorio.unicamp.br>



ISSN 0104-530X (Print)
ISSN 1806-9649 (Online)

Análise comparativa das normas de gestão de responsabilidade social e sua abrangência

Comparative analysis of social responsibility management standards and their comprehensiveness

Valdelis Fernandes de Andrade¹
Waldir Antonio Bizzo²

Resumo: Os modelos de sistemas de gestão de responsabilidade social foram desenvolvidos para atender às demandas de organizações na implantação de práticas de gestão que sejam efetivas nas melhorias das relações com as partes interessadas, na melhoria da *performance* organizacional na dimensão da responsabilidade social e na promoção da sustentabilidade organizacional. Neste trabalho são analisados os principais modelos de gestão de responsabilidade social, desenvolvidos na forma de normas, certificáveis ou não, que foram comparadas quanto a origens, objetivos e conteúdo, incluindo uma análise da contribuição destas na melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Palavras-chave: SA 8000; Responsabilidade social empresarial; Normas e modelos de gestão de responsabilidade social; Auditorias sociais.

Abstract: Models of social responsibility management systems have been developed to meet the demands of organizations in the implementation of management practices that are effective in improving relations with stakeholders and organizational performance in the social responsibility dimension, and promoting sustainability organizational structure. This study analyzes the main models of social responsibility management developed under the form of standards, certifiable or not, which were compared in terms of their origins, objectives, and content, including an analysis of their contribution to improving quality of life at work.

Keywords: SA 8000; Corporate social responsibility; Standards and models of social responsibility management; Social audits.

1 Introdução

O conceito de responsabilidade social corporativa surgiu inicialmente centrado em atividades filantrópicas, como doações a instituições beneficentes.

Outros temas como direitos humanos, meio ambiente, defesa do consumidor e combate a fraudes foram incorporados ao longo do tempo, conforme recebiam mais atenção. A filantropia pode ter um aspecto positivo na sociedade, porém convém que não seja usada como um substituto da integração da responsabilidade social nas organizações (ISO, 2011).

Segundo Alessio (2003), a responsabilidade social remete à questão de filantropia, mas com isso introduz o oferecimento de serviços além de doações e mais entrosamento entre os envolvidos, podendo tornar o caráter da doação filantrópica algo mais dinâmico, contínuo, eficiente e participativo, por meio da filantropia corporativa, em que a organização alinha suas contribuições financeiras e outras habilidades de

acordo com objetivos estratégicos da organização, a questões de interesse das partes interessadas, o que inclui sua conduta com clientes, fornecedores e subordinados.

O surgimento de normas de gestão da responsabilidade social está relacionado a inúmeros casos relatados de abusos de direitos dos trabalhadores nas décadas de 1980 e 1990. Até mesmo grandes corporações globais foram atingidas, operando unidades produtivas em países de mão de obra barata e condições de trabalho precárias (Ribeiro et al., 2010).

Os modelos de gestão desenvolvidos na forma de normas, certificáveis ou não, têm como objetivo a implantação de práticas que conduzam a melhorias na *performance* das organizações na gestão das dimensões da responsabilidade social e à gestão de aspectos e impactos (positivos e negativos) inerentes à atividade organizacional, qualquer que esta seja.

¹ Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC São Paulo, Av. Engenheiro Eusébio Stevaux, 823, Santo Amaro, CEP 04696-000, São Paulo, SP, Brasil, e-mail: valdelis@zealconsultoria.com.br; valdelis.fandrade@sp.senac.br

² Faculdade de Engenharia Mecânica – FEM, Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP, Rua Mendeleyev, 200, Cidade Universitária “Zeferino Vaz”, Barão Geraldo, CEP 13083-860, Campinas, SP, Brasil, e-mail: bizzo@fem.unicamp.br

Muitas organizações têm utilizado as certificações para provar e medir sua *performance* social (Backes et al., 2009). Os sistemas de gestão para a Responsabilidade Social contribuem para alcançar padrões sociais mais elevados e mais transparência, especialmente para as atividades multinacionais nos países em desenvolvimento, e incluem as atividades dos seus fornecedores (Zwetsloot, 2003). Esses sistemas preenchem inúmeras falhas de legislação governamental, onde estas não existem ou mesmo são fracas, como na definição de condições de trabalho na cadeia de suprimentos global (Rasche, 2010).

Dentre os modelos de gestão de responsabilidade social, a norma SA 8000 constitui uma base para a certificação fundada na observância dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Desenvolvida em 1997, baseia-se em textos de referência importantes como a Declaração Universal dos Direitos do Homem da Organização das Nações Unidas (ONU), as convenções da Organização Internacional do Trabalho e a Convenção da ONU sobre os direitos das crianças (Fray, 2007). Foi a primeira iniciativa elaborada apresentando estrutura para as auditorias de certificação, com reconhecimento internacional, com sua primeira versão lançada em 1999 (SAI, 2014a). A norma SA 8000 desenvolvida pela *Social Accountability International* (SAI) é um meio que pode ser usado por grandes corporações, varejistas, empresas de marca, fornecedores e outras organizações para manter justas e dignas condições de trabalho em toda a cadeia de abastecimento. As empresas que suficientemente demonstram que aderiram aos vários requisitos da norma SA 8000 obtêm a respectiva certificação (Bhimani & Soonawalla, 2005).

As normas de gestão de responsabilidade social podem ser aplicadas por organizações de qualquer tamanho, em todas as indústrias e em qualquer lugar do mundo e são desenhadas para verificação independente e certificações por organismos de terceira parte. Quase toda organização pode ser certificada, não somente as empresas que produzem bens (McIntosh, 1999). A certificação reflete o gerenciamento ético dos recursos humanos em uma empresa (Basovníková et al., 2013). A certificação prevê garantia independente e confiança de que um sistema de gestão da responsabilidade social está efetivamente implementado.

A certificação de empresas em responsabilidade social é muito desejável e as principais motivações são geralmente aumentar a lealdade dos funcionários, melhorar a imagem da organização e, conseqüentemente, aumentar a competitividade (Pavlíková & Basovníková, 2014). Inclui também obter uma visão imparcial no tipo de negócio e na sociedade onde está inserido, uma efetiva comunicação com os parceiros de negócio para responder a suas demandas, o aumento da responsabilidade social na gestão das empresas ou o uso da certificação para garantir o status de negócio sustentável e socialmente responsável (Pavlíková

& Kuritková, 2013). Normas como a SA 8000 são opções práticas e indispensáveis para melhorar a gestão da responsabilidade social (Rasche, 2010). Essas motivações e possíveis resultados dos sistemas de gestão de responsabilidade social certificados podem justificar e incentivar as organizações a implantar e gerir um sistema de responsabilidade social.

Os objetivos deste trabalho são levantar e avaliar os principais modelos e padrões normativos para a gestão de responsabilidade social existentes em nível mundial, além de analisar as normas de gestão de responsabilidade social de forma comparativa, quanto a suas estruturas e escopo, e apresentar a contribuição delas para a qualidade de vida no trabalho e os fatores econômicos relacionados. Atenção especial foi dada aos requisitos relativos à qualidade de vida no ambiente de trabalho.

A questão levantada nesta pesquisa é se os padrões normativos e os modelos de boas práticas existentes atendem às demandas das organizações e abrangem as questões atuais de gestão de responsabilidade social.

2 Metodologia

A metodologia aplicada foi a pesquisa bibliográfica sobre responsabilidade social (conceitos e origem), normas de gestão de responsabilidade social existentes, a origem das normas e seus principais objetivos. Foram selecionados as normas e modelos de gestão de responsabilidade social vigentes, disponíveis para as organizações aplicarem e que são aplicáveis a todo tipo de organização, não se limitando a uma cadeia produtiva nem a um ramo de atividade.

Foi realizada análise do conteúdo de cada padrão normativo ou modelo de gestão, de forma comparativa, sendo levantadas as principais similaridades e divergências. Também foi realizada uma análise da contribuição das normas para a qualidade de vida no trabalho e para atendimento das demandas das organizações na questão de responsabilidade social corporativa.

3 Apresentação e análise comparativa das normas de gestão de responsabilidade social

3.1 Estrutura, abrangência e temas inter-relacionados

Existem normas e diretrizes internacionais para integrar a gestão da sustentabilidade em organizações empresariais (Lee & Farzipoor Saen, 2012). As normas podem ser classificadas em normas desenvolvidas para certificação e normas desenvolvidas para definição de padrões de processo (Brunsson et al., 2012).

As principais normas e modelos para gestão de responsabilidade social, que estão disponíveis e vigentes, são aplicáveis a todo tipo de organização e foram desenvolvidas com foco em certificação de

responsabilidade social e na definição de padrões de processos para permitir a criação de um sistema de gestão em torno da sustentabilidade são:

- Norma Social Accountability SA 8000 (SAI, 2014b);
- Norma ISO 26.000 (ISO, 2011);
- Modelo Sedex Members Ethical Trade Audit – SMETA (2012);
- Código de Conduta BSCI (Business Social Compliance Initiative) (BSCI, 2014a);
- Norma AA 1000 Assurance Standard 2008 – AA1000 (Accountability, 2008a);
- Norma IQNet Social Responsibility Management Systems SR-10 (IQNet, 2011);
- Norma ABNT NBR 16001 (ABNT, 2012).

As normas podem ajudar uma organização a gerenciar questões complexas para atingir metas como o desenvolvimento da sustentabilidade. Também podem prover o entendimento de uma linguagem comum de melhores práticas, por meio de diferentes organizações e entre organizações e seus *stakeholders* (Göbbels & Jonker, 2003). Segundo Lozano (2012), esses modelos contribuem para a sustentabilidade social, para a gestão corporativa e estratégica e, de forma limitada, na dimensão ambiental e na avaliação e comunicação.

Na Tabela 1 estão apresentados dados quanto a origem dos documentos e seus objetivos.

Os padrões normativos SA 8000, SR 10 e ABNT NBR 16.001 são passíveis de auditorias por organismos de terceira parte com o reconhecimento e certificação dos sistemas implementados pelas organizações, apresentando requisitos normativos que podem ter seu atendimento comprovado por meio de auditorias. Os modelos de gestão e códigos de conduta com a descrição de princípios e boas práticas a serem implementadas, que são passíveis de auditorias de segunda parte, ou seja, auditorias aplicadas pelos clientes e pelas instituições que as criaram, obtendo a empresa que se submete a essa avaliação um atestado de conformidade, são AA 1000, SMETA e BSCI.

A Norma ISO 26000 não é passível de auditorias para obtenção de atestado de conformidade, pois trata-se de um modelo de boas práticas para gestão de responsabilidade social.

A norma SA 8000 foi a primeira iniciativa em padronização de modelos de gestão e boas práticas de responsabilidade social lançada em 1999 e, ao longo dos anos, esse tema foi ganhando relevância e interesse, sendo elaborados novos padrões e modelos de forma a criar referências para a gestão de responsabilidade social, incluindo-se a expansão

e abrangência dos modelos de gestão. As normas SA 8000 e AA 1000 foram elaboradas com noções de políticas, auditorias, análises críticas do sistema e melhoria contínua, elementos típicos das normas ISO 9001 e ISO 14001 (Castka & Balzarova, 2008).

Com exceção da norma SA 8000 que é uma iniciativa de uma ONG americana, os demais modelos de gestão são oriundos de instituições europeias. No Brasil, há a norma de gestão de responsabilidade social ABNT NBR 16.001 (ABNT, 2012), que é certificável e tem como principal foco o tratamento da relação da empresa com as partes interessadas, porém sem reconhecimento internacional, sendo aplicável para conformidade de organização apenas no Brasil.

Os principais temas abordados (requisitos e diretrizes) nas normas estão apresentados na Tabela 2. Tais temas se relacionam a requisitos a serem tratados e implementados em uma organização para atendimento às diretrizes de responsabilidade social e na Tabela 2 é apresentada a correlação deles nas diversas normas, verificando-se que os requisitos e temas tratados inicialmente pela norma SA 8000 são abordados e considerados nas demais, são a base dos itens a serem atendidos e geridos por uma organização em responsabilidade social, sendo estes:

- Cumprimento a requisitos legais e convenções;
- Trabalho infantil;
- Trabalho forçado;
- Saúde e Segurança no Trabalho;
- Liberdade de associação e direito à representatividade;
- Discriminação;
- Práticas disciplinares;
- Horário de trabalho;
- Salário;
- Contrato de trabalho.

Na Tabela 3 estão apresentados os requisitos e diretrizes das normas, que devem ser implantados pelas organizações para que o sistema de gestão de responsabilidade social seja efetivado e mantido, ou seja, são ações gerenciais a serem praticadas para que os requisitos e princípios de responsabilidade social sejam atendidos, sendo estes:

- Política de responsabilidade social;
- Comunicação interna;
- Análise crítica do sistema de gestão;
- Tratamento de denúncias/ações corretivas e preventivas;
- Responsabilidade e autoridade;

Tabela 1 . Características e objetivos das normas de responsabilidade social.

Documento	SA 8000 ¹	AA 1000 AS ² AA 1000 APS ³ AA 1000 SES ⁴	BSCI - Business Social Compliance Initiative (BSCI) ⁵	ISO 26.000 ⁶	SMETA ⁷	SR 10 ⁸	ABNT NBR 16001 ⁹
Instituição	SAI – Social Accountability International	Accountability	FTA – Foreign Trade Association	ISO – International Organization for Standardization	Modelo Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA)	IQnet	ABNT
País de origem	EUA	Inglaterra	Bélgica	Suíça	Inglaterra	Suíça	Brasil
Ano de lançamento	1999	2003	2003	2010	2010	2011	2004
Revisão atual	2014	2011	2014	2010	2012	2011	2012
Certificável	Sim	Não	Não	Não	Não	Sim	Sim
Objetivo	Melhoria das condições de trabalho no mundo	Garantir a credibilidade e a qualidade do desempenho de sustentabilidade e elaboração de relatórios e promover o engajamento das partes interessadas	Engajamento de trabalhadores e melhoria das condições de trabalho na cadeia de suprimento global	Modelo de gestão de responsabilidade social para a sustentabilidade	Avaliar a cadeia de suprimentos de sustentável	Sistema de gestão de responsabilidade social para o desenvolvimento sustentável	Contribuir para o desenvolvimento sustentável

¹SAI (2014c); ²Accountability (2008a); ³Accountability (2008b); ⁴Accountability (2011); ⁵BSCI (2014b); ⁶ISO (2011); ⁷SEDEX (2014); ⁸IQNet (2011); ⁹ABNT (2012).

Tabela 2. Correlação dos requisitos e diretrizes entre as normas de gestão de responsabilidade social.

Tema/requisito/ diretriz ^a	Padrão normativo				
	SA 8000:2014	BSCI:2014	ISO 26000:2010	SME-TA:2012	SR-10:2011
Cumprimento a requisitos legais e convenções	Seção II	Cumprimento do código	4.6. Respeito pelo estado de direito	7.4.3 Existência de derrogas	5.5. Requisitos legais e outros requisitos 8.4. Avaliação do cumprimento dos requisitos legais
			4.7. Respeito pelas normas internacionais de comportamento 4.8. Respeito pelos direitos humanos		
Trabalho infantil	1. Trabalho infantil	Não ao trabalho infantil Proteção especial para trabalhadores jovens	6.3.10. Dos direitos humanos: princípios e direitos fundamentais no trabalho	4 Trabalho infantil e jovens trabalhadores	7.3.4. Trabalho infantil
			6.3.10.1. Geral 6.3.10.2. Descrição da questão. 6.3.10.3. Ações e expectativas relacionadas		
Trabalho forçado	2. Trabalho forçado ou compulsório	Não ao trabalho forçado Não ao trabalho precário	6.3.10. Dos direitos humanos: princípios e direitos fundamentais no trabalho	1. Trabalho forçado	7.3.3. Trabalho forçado
			6.3.10.1. 6.3.10.2. 6.3.10.3.		
Saúde e segurança no trabalho	3. Saúde e Segurança	Segurança e saúde no trabalho	6.4.6. Das práticas de trabalho: saúde e segurança no trabalho	3. Saúde e segurança	7.3.5. Saúde e segurança
			6.3.10. Dos direitos humanos: princípios e direitos fundamentais no trabalho		
Liberdade de associação e direito à representatividade	4. Liberdade de associação e direito à negociação coletiva	Os direitos de liberdade de associação e de negociação coletiva	6.3.10.1.- 6.3.10.2 - 6.3.10.3	2. Liberdade de associação	7.3.7. Associação e negociação

^aO número que precede cada item apresentado na tabela se trata da numeração de cada requisito específico na sequência numérica de cada norma de gestão. A norma AA 1000 não apresenta diretrizes sobre esses temas/requisitos de responsabilidade social.

Tabela 2. Continuação...

Tema/requisito/ diretriz ^a	Padrão normativo				
	SA 8000:2014	BSCI:2014	ISO 26000:2010	SMETA:2012	SR-10:2011
Discriminação	5. Discriminação	Não à discriminação	6.3.7 Dos direitos humanos: discriminação e grupos vulneráveis 6.3.10. Dos direitos humanos: princípios e direitos fundamentais no trabalho 6.3.10.1. 6.3.10.2. 6.3.10.3.	7. Discriminação	7.3.1. Não discriminação
Práticas disciplinares	6. Práticas disciplinares	-	-	9. Disciplina	7.3.12. Respeito à dignidade do trabalhador
Horário de trabalho	7. Horário de trabalho	Horários dignos de trabalho	-	6. Horas de trabalho	-
Remuneração	8. Remuneração	Remuneração justa	-	5. Salário mínimo	7.3.8. Condições de trabalho e salários
Contrato de trabalho	8.5. Remuneração	-	-	8. Emprego regular	-
	9.10. Gestão de fornecedores/subcontratados			8A. Subcontratante, trabalho no domicílio e de processamento externo	

^aO número que precede cada item apresentado na tabela se trata da numeração de cada requisito específico na sequência numérica de cada norma de gestão. A norma AA 1000 não apresenta diretrizes sobre esses temas/requisitos de responsabilidade social.

Tabela 3. Temas/requisitos e sua correlação com procedimentos para implantação e manutenção dos sistemas de gestão de responsabilidade social.

Tema/requisito ^a	Padrão normativo					BSCI:2014
	SA 8000:2014 ^b	AA 1000SES:2011	ISO 26000:2010	SR-10:2011	ABNT NBR 16.001:2012	
Política de responsabilidade social	9.1. Política, procedimentos e registros	-	-	5.2. Política de responsabilidade social	3.2. Política de responsabilidade social	-
	9.2. Equipe de gestão de responsabilidade social	4.3.6. Comunicar os resultados do engajamento e o plano de ação				
Comunicação interna	9.5. Envolvimento interno e comunicação		6.4.5. Das práticas de trabalho: diálogo social	5.4. Responsabilidade, autoridade e comunicação	3.4.3. Comunicação	
	9.6. Gestão e resolução de denúncias					
Análise crítica do sistema de gestão	9.1.7. Política, procedimentos e registros	-	-	5.6. Revisão do sistema pela direção	3.6.5. Análise pela alta direção	-
	9.4.3 Monitoramento					
Tratamento de denúncias/ações corretivas e preventivas	9.6. Gestão e resolução de denúncias		6.3.6. Dos direitos humanos: resolução de queixas	8.6. Não conformidade, ação corretiva e ação preventiva	3.4.4. Tratamento de conflitos ou desavenças	Participação e proteção dos trabalhadores
	9.8. Ações corretivas e preventivas	-			3.6.3. Não conformidade e ações corretivas e preventivas	
Responsabilidade e autoridade	9.2. Equipe de gestão social	-	-	5.4.1. Responsabilidade e autoridade	3.3.7. Recursos, funções, responsabilidades e autoridades	
				5.4.2. Representante da direção		

^aO número que precede cada item apresentado na tabela se trata da numeração de cada requisito específico na sequência numérica de cada norma de gestão. A norma SMETA:2012, não incluída nesta tabela, apresenta apenas dois requisitos de gestão: item 7.4.1 Disponibilidade de documentos (controle de documentos e registros) e o item 10B Meio Ambiente; ^bFonte: SA8000:2008 side by side comparison with SA8000:2014 (SAI, 2014d).

Tabela 3. Continuação...

Padrão normativo					
Tema/requisito ^a	SA 8000:2014 ^b	AA 1000SES:2011	ISO 26000:2010	SR-10:2011	ABNT NBR 16.001:2012
Planejamento e monitoramento do sistema de gestão (indicadores e auditoria interna)				5.3.1. Objetivos, metas e programas 5.3.2. Planejamento do sistema de gestão. 8. Medição, análise e melhoria	
	9.4. Monitoramento	4.1.5. Estabelecer indicadores	-	8.1. Generalidades 8.2. Monitoramento e medição do sistema de gestão da responsabilidade social 8.3. Análise de dados 8.7. Auditoria interna	3.6.1. Monitoramento e medição 3.6.4. Auditoria interna
Treinamento e qualificação	9.9. Treinamento e capacitação	-	-	6.2. Competência, formação e conscientização	3.4.1. Competência, treinamento e conscientização
Compromisso da alta direção	9.1. Política, procedimentos e registros				
	9.2. Equipe de gestão de responsabilidade social	-	-	5.1. Compromisso da direção	-

^aO número que precede cada item apresentado na tabela se trata da numeração de cada requisito específico na sequência numérica de cada norma de gestão. A norma SMETA:2012, não incluída nesta tabela, apresenta apenas dois requisitos de gestão: item 7.4 1 Disponibilidade de documentos (controle de documentos e registros) e o item 10B Meio Ambiente; ^bFonte: SA8000:2008 side by side comparison with SA8000:2014 (SAL, 2014d).

Tabela 3. Continuação...

Tema/requisito ^a	Padrão normativo					ABNT NBR 16.001:2012	BSCI:2014
	SA 8000:2014 ^b	AA 1000SES:2011	ISO 26000:2010	SR-10:2011			
Controle de documentos e registros	9.1.6. Política, procedimentos e registros	-	-	4.2.3. Controle de documentos 4.2.4. Controle de registros 4.2.2. Manual de responsabilidade social	3.5. Requisitos de documentação 3.5.1. Generalidades 3.5.2. Manual do sistema de gestão da responsabilidade social 3.5.3. Controle de documentos 3.5.4. Controle de registros		
Engajamento de partes interessadas	9.7. Verificação externa e engajamento de partes interessadas	3. Determinar o mandato, propriedade e <i>stakeholders</i> para o engajamento 4. Processo de engajamento de <i>stakeholders</i> 4.2. Preparar 4.3. Implementar o plano de engajamento 4.4. Agir, revisar e melhorar	4.5. Respeito pelos interesses das partes interessadas	Reconhecimento da responsabilidade social e engajamento das partes interessadas	3.3. Planejamento 3.3.1. Identificação das partes interessadas 3.4.2. Engajamento das partes interessadas		
Gestão de riscos	9.3. Identificação e avaliação de riscos	4.2.3. Identificação e preparação para riscos do engajamento	-	-	3.3.2. Temáticas centrais da responsabilidade social e suas questões 3.3.3. <i>Due diligence</i>		
Gestão da cadeia de fornecedores	9.10. Gestão de fornecedores e subcontratados					Gestão da cadeia de suprimentos e efeito cascata	
Gestão ambiental						Proteção do ambiente	

^aO número que precede cada item apresentado na tabela se trata da numeração de cada requisito específico na sequência numérica de cada norma de gestão. A norma SMETA:2012, não incluída nesta tabela, apresenta apenas dois requisitos de gestão: item 7.4 1 Disponibilidade de documentos (controle de documentos e registros) e o item 10B Meio Ambiente; ^bFonte: SA8000:2008 side by side comparison with SA8000:2014 (SAI, 2014d).

- Planejamento e monitoramento do sistema de gestão (indicadores e auditoria interna);
- Treinamento e qualificação;
- Compromisso da alta direção;
- Controle de documentos e registros;
- Engajamento de partes interessadas;
- Gestão de riscos.

A norma SA 8000 apresenta foco mais específico que o de outros modelos (Lee & Farzipoor Saen, 2012). O modelo BSCI:2014 apresenta os requisitos: Participação e Envolvimento dos Trabalhadores, Gestão da Cadeia de Suprimentos e Efeito Cascata e Proteção ao Meio Ambiente. Para implementação e efetivação do sistema de gestão de responsabilidade social de forma gerencial, o modelo SMETA:2012 apresenta apenas dois requisitos de gestão: o item “7.4.1 - Disponibilidade de Documentos” e o item “10B-Meio Ambiente”, o que não é suficiente para garantir a efetivação e manutenção do sistema de gestão de responsabilidade social. Essas duas normas são aplicáveis para avaliação do atendimento aos requisitos e diretrizes base de responsabilidade social e têm sido utilizadas por organizações como referência para auditorias quanto ao atendimento aos requisitos mínimos de responsabilidade social por fornecedores e subcontratados.

A Tabela 4 apresenta os requisitos específicos e exclusivos de cada norma e modelo de gestão e que não são apresentados nem tratados nas demais normas, não apresentando correlação entre estas. O modelo BSCI:2012 não apresenta nenhum requisito específico exclusivo, pois todos os seus requisitos apresentam correlação com as demais normas de gestão.

O modelo de gestão de responsabilidade social da instituição *Accountability* é composto de três padrões normativos: AA 1000 APS:2008 – *Accountability Principles Standard*; AA1000 AS:2008 – *Assurance Standard* e AA1000SES:2011 – *Stakeholders Engagement Standard*. Nas Tabelas 3 a 5 foram considerados os temas e requisitos do padrão normativo AA1000 SES:2011 – *Stakeholders Engagement Standard*, pois apresenta os requisitos de implantação de um sistema de gestão para engajamento de *stakeholders*, que é o objetivo principal dessa série de normas.

Alguns itens da norma ISO 26.000:2010 podem ser considerados tratados e com exigência de atendimento nas demais normas de gestão de responsabilidade social, em seus respectivos requisitos que definem a obrigatoriedade de atendimento à legislação e foram considerados como itens específicos, portanto não incluídos na Tabela 4, que apresenta comparação entre as normas de gestão de responsabilidade social e correlação entre os itens para comparação.

Os itens da norma ISO 26.000:2010 descritos a seguir não apresentam itens correlatos nas demais

normas de gestão de responsabilidade social, sendo descritos com detalhamento, definidos e considerados de forma ampla, apresentando boas práticas de gestão, não tratados nas demais normas:

- Direitos humanos (6.3);
- Visão geral dos direitos humanos (6.3.1);
- Organizações e os direitos humanos (6.3.1.1);
- Direitos humanos e responsabilidade social (6.3.1.2);
- Princípios e considerações (6.3.2);
- Princípios (6.3.2.1);
- Considerações (6.3.2.2);
- Dos direitos humanos: *Due diligence* (6.3.3);
- Dos direitos humanos: situações de risco para os direitos humanos (6.3.4);
- Dos direitos humanos: evitar cumplicidade (6.3.5);
- Dos direitos humanos: direitos civis e políticos (6.3.8);
- Práticas de trabalho (6.4);
- Princípios (6.4.2.1);
- Considerações (6.4.2.2);
- Das práticas de trabalho: condições de trabalho e proteção social (6.4.4).

Todas as normas de gestão de responsabilidade social, com exceção da norma AA 1000 SES:2011, apresentam o princípio ou exigência de atendimento a todos os requisitos legais. As normas SR10 e ABNT NBR 16.001 solicitam uma ação formal da organização, que deve realizar a avaliação do atendimento aos requisitos legais aplicáveis às suas atividades, independentemente da auditoria interna do sistema de gestão de responsabilidade social.

A norma SA 8000, na versão atual 2014 e nas anteriores, é a única que trata de subfornecedores de forma clara, exigindo gestão mais ampla da cadeia de fornecedores com um nível de gestão mais abrangente, conforme a análise da significância do risco representado por esse subfornecedor para a gestão de responsabilidade social da organização. A norma SA 8000 é aplicável e pode ser utilizada para certificar os fornecedores e os subfornecedores e contribuir para reforçar a confiança na cadeia de forma sincronizada (Svensson, 2001). A norma ABNT NBR 16.001 abrange a gestão de fornecedores como uma das partes interessadas que devem ser identificadas e engajadas no sistema de gestão de responsabilidade social.

Tabela 4. Requisitos e diretrizes específicas e exclusivas de cada norma de gestão de responsabilidade social.

AA 1000SES:2011	ISO 26000:2010	SMETA:2012	SR-10:2011	ABNT NBR 16.001:2012
2. Compromisso e integração	4. Princípios de responsabilidade social	7.4.3. Existência de	7.2. Requisitos da organização ante os	3.3.4. Identificação de
2.1. Compromisso com os princípios AA1000 de Account Ability	4.1. Geral;	derrogas	proprietários, acionistas e investidores.	oportunidades de melhoria e inovação
2.3. Integração com a estratégia organizacional e gestão de operações	4.2. Accountability	7.4.4. Proteção de dados	7.2.1. Eficácia e eficiência na gestão	3.3.6. Objetivos, metas e programas
3. Finalidade, escopo e stakeholders	4.4. Comportamento ético	7.4.5. Inconsistência de documentos	7.2.4. Direito de voto e representação	
3.1. Estabelecer o objetivo do engajamento	5.1. Geral;	10A. O direito ao trabalho, migrante e	7.3. Requisitos da organização com relação aos empregados	
3.2. Estabelecer o escopo do engajamento associado com a finalidade	5.2. Reconhecimento da responsabilidade social	agência do trabalho	7.3.6. Ambientes acessíveis	
	5.2.1. Impactos, interesses e expectativas	10C. Práticas de negócios	7.3.9. Acordo de trabalho	
	5.2.2. Reconhecimento de temas centrais e questões relevantes da responsabilidade social		7.3.10. Formação, empregabilidade e carreira profissional	
	5.2.3. Responsabilidade social e esfera de influência de uma organização		7.3.11. Conciliação da vida pessoal, familiar e laboral	
	6.0. Orientações sobre temas centrais de responsabilidade social		7.4. Requisitos da organização perante os clientes, usuários e consumidores	
	6.1. Geral;		7.4.1. Promoções e publicidade (publicidade com respeito aos direitos humanos)	
	6.3. Direitos humanos		7.4.2. Contratos (contratos claros e transparentes)	
	6.3.1. Visão geral dos direitos humanos		7.4.3. Confidencialidade e privacidade	
	6.3.1.1. Organizações e os direitos humanos		7.4.4. Honestidade	
	6.3.1.2. Direitos humanos e responsabilidade social		7.4.5. Atenção ao cliente e serviço pós-venda	
	6.3.2. Princípios e considerações		7.4.6. Bens e serviços socialmente responsáveis	
	6.3.2.1. Princípios		7.5. Requisitos da organização perante seus fornecedores, de produtos e serviços e colaboradores	
	6.3.2.2. Considerações		7.5.3. Confidencialidade e privacidade	
	6.3.3. Dos direitos humanos: <i>due diligence</i>		7.5.4. Honestidade	
	6.3.4. Dos direitos humanos: situações de risco para os direitos humanos		7.6. Requisitos da organização em suas parcerias e colaborações	
	6.3.5. Dos direitos humanos: evitar cumplicidade			
	6.3.8. Dos direitos humanos: direitos civis e políticos			
	6.3.9. Dos direitos humanos: direitos econômicos, sociais e culturais			

A norma BSCI:2014 apresenta o requisito específico Comportamento ético da empresa, também apresentado pela norma ISO 26.000:2010 (ISO, 2011).

Tabela 4. Continuação...

AA 1000SES:2011	ISO 26000:2010	SMETA:2012	SR-10:2011	ABNT NBR 16.001:2012
	6.4. Práticas de trabalho		7.7. Requisitos da organização para com os concorrentes	
	6.4.1. Visão geral das práticas de trabalho		7.8. Requisitos da organização perante o governo	
	6.4.1.1. Organizações e práticas de trabalho		7.8.1. Colaboração e transparência	
	6.4.1.2. Práticas de trabalho e responsabilidade social		7.8.2. Não ingerência	
	6.4.2. Princípios e considerações		7.8.3. Obrigações fiscais	
	6.4.2.1. Princípios		7.8.4. Honestidade	
	6.4.2.2. Considerações		7.9. Requisitos da organização para com a comunidade e sociedade	
	6.4.3. Das práticas de trabalho: emprego e relações de trabalho		7.9.1. Compromisso	
	6.4.4. Das práticas de trabalho: condições de trabalho e proteção social		7.9.2. Promoção do desenvolvimento local	
	6.4.7. Das práticas de trabalho: desenvolvimento humano e treinamento no local de trabalho		7.9.3. Investimento na comunidade e na sociedade	
			8.5. Expectativas dos grupos de interesse	

A norma BSCI:2014 apresenta o requisito específico Comportamento ético da empresa, também apresentado pela norma ISO 26.000:2010 (ISO, 2011).

Segundo Ciliberti et al. (2011), os códigos de conduta, em particular, quando envolvem a certificação de terceira parte como a norma SA 8000, possibilitam a troca de informações mais relevante e focadas na cadeia de fornecimento entre os parceiros diretos e indiretos, promovem aumento da transparência, pois as regras são conhecidas com antecedência por todas as partes envolvidas e todos são monitorados no mesmo sentido, e embora as empresas experimentem a falta de recursos e tempo para gerir eficazmente as questões da gestão de responsabilidade social ao longo da cadeia, as organizações encorajam parceiros fornecedores a tornarem-se mais socialmente responsáveis (Ciliberti et al., 2008).

3.2 Contribuição para a qualidade de vida no ambiente de trabalho

Uma das principais partes interessadas que devem ser tratadas na gestão da responsabilidade social empresarial são os funcionários da organização, as pessoas que trabalham e compõem a empresa e podem ser considerados seu público interno. Em razão da grande influência do trabalho e das condições deste, nas percepções, conceitos, expectativas, preocupações, saúde física e mental de cada indivíduo, verifica-se que o trabalho tem influência direta na qualidade de vida das pessoas.

A qualidade de vida pode ser definida como:

Qualidade de vida é definida como a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores onde vivem, e em relação a suas metas, expectativas, padrões e preocupações. Trata-se de um conceito abrangente que incorpora de forma complexa a saúde física, o estado psicológico, o nível de independência, as relações sociais, as crenças pessoais e a relação com as principais características do ambiente (WHO, 1998, p. 17).

Os funcionários das organizações têm expectativas em relação à responsabilidade social corporativa devido à influência do trabalho na qualidade de vida com os seguintes fatores: salário justo; satisfação no trabalho (gostar do que faz); respeito da supervisão; boa organização do trabalho e das estações de trabalho; segurança, higiene, ergonomia; clara definição e responsabilidades e direitos; respeito pelo meio ambiente; suporte à sociedade local; liberdade de associação nas sociedades de empregados (Przymyslaw et al., 2011).

Na Tabela 5 foi realizada uma análise quanto à correlação e ao tratamento das demandas e fatores citados pelos empregados como importantes para a qualidade de vida no trabalho aos requisitos das normas de gestão de responsabilidade social. Verifica-se, portanto, que, para o empregado, a gestão dessas várias dimensões citadas na definição de responsabilidade social empresarial e tratadas como itens a serem gerenciados e atendidos como requisitos pelas normas

de responsabilidade social reflete na qualidade de vida no trabalho. O fator qualidade de vida no trabalho: satisfação no trabalho (gostar do que faz) é abordado pelas normas de gestão de responsabilidade social, quando os requisitos tratam de capacitação profissional e plano de carreira, considerando-se que a capacitação e o conhecimento contribuem para o aumento do grau de satisfação no trabalho.

Os fatores considerados importantes para a qualidade de vida no trabalho pelos empregados são tratados pelas normas de gestão de responsabilidade social, porém o fator boa organização do trabalho e das estações de trabalho não é tratado nas normas de gestão de responsabilidade social. Esse fator é requisito da norma ISO 9001:2015 (ABNT, 2015) no item “Ambiente para operação dos processos (7.1.4)”, assim as normas de gestão da qualidade são complementares à melhoria nas condições e na qualidade de vida no trabalho.

3.3 Análise sobre as normas e modelos de gestão de responsabilidade social

A responsabilidade social surgiu inicialmente centrada em atividades filantrópicas, como doações a instituições beneficentes. Outros temas como direitos humanos, meio ambiente, defesa do consumidor e combate a fraudes foram incorporados ao longo do tempo, conforme recebiam mais atenção. A filantropia pode ter um aspecto positivo na sociedade, porém convém que não seja usada como um substituto da integração da responsabilidade social nas organizações (ISO, 2011).

A responsabilidade social empresarial (RSE) com compromissos direcionados se desenvolveu de práticas relativamente descoordenadas e voluntárias em resposta às pressões das partes interessadas e, embora exista um volume significativo de literatura, o problema de uma definição singular de RSE ainda permanece (Maon et al., 2009). A definição de RSE mais aceita é a que considera as cinco dimensões: voluntariado, partes interessadas, social, ambiental e econômica, proposta pela Comissão das Comunidades Europeias em 2001, cuja definição é:

Um conceito segundo o qual as empresas integram preocupações sociais e ambientais nas suas operações e na sua interação com outras partes interessadas de forma voluntária (Dahlsrud, 2006, p. 7).

Conforme Dahlsrud (2006), as cinco dimensões são utilizadas com consistência nas definições de responsabilidade social corporativas mais aceitas e utilizadas. Verifica-se em análise aos requisitos e temas tratados pelas normas e modelos de gestão de responsabilidade social abordam com consistência pelo menos quatro dimensões, porém a dimensão econômica não apresenta requisitos nem temas no conteúdo da normas e padrões que trate de forma direta esse ponto, porém indiretamente, quando

Tabela 5. Fatores relativos à qualidade de vida no trabalho e sua correlação com requisitos das normas de Sistemas de Gestão de Responsabilidade Social.

Fator de qualidade de vida no trabalho	SA 8000:2014	BSCI:2014	ISO 26000:2010	SMETA:2012	SR-10:2011	ABNT NBR 16001:2012
Salário justo	8. Remuneração	Remuneração justa	-	5. Salário mínimo	7.3.8. Condições de trabalho e salários	-
Respeito da supervisão	5. Discriminação 6. Práticas disciplinares	-	-	9. Disciplina	7.3.12. Respeito à dignidade do trabalhador	-
Satisfação no trabalho (gostar do que faz)	9.4. Monitoração 9.5. Envolvimento e comunicação interna	-	6.4.7. Questão 5 das práticas de trabalho: desenvolvimento humano e treinamento no local de trabalho	-	7.3.10. Formação, empregabilidade e carreira profissional	-
Boa organização do trabalho e das estações de trabalho	-	-	-	-	-	-
Segurança, higiene, ergonomia	3. Saúde e segurança	Saúde e segurança no trabalho	6.4.6. Questão 4 das práticas de trabalho: saúde e segurança no trabalho	3. Saúde e segurança	7.3.5. Saúde e segurança	-
Clara definição e responsabilidades e direitos	9.2. Equipe de desempenho social 9.4. Monitoração	-	-	-	5.4.1. Responsabilidade e autoridade 5.4.2. Representante da direção	3.3.7. Recursos, funções, responsabilidades e autoridades
Respeito pelo meio ambiente	-	-	4.4. Comportamento ético 6.5 Meio ambiente	10B Meio ambiente	7.10. Requisitos da organização em relação ao meio ambiente 7.10.1. Prevenção da poluição e as mudanças climáticas e uso eficiente dos recursos 7.10.2. Preservação e restauração dos ecossistemas e da biodiversidade 7.10.3. Respeito pelos animais	-

A norma AA 1000SES:2011 não apresenta nenhum item relacionado à qualidade de vida no trabalho.

Tabela 5. Continuação...

Fator de qualidade de vida no trabalho	SA 8000:2014	BSCI:2014	ISO 26000:2010	SMETA:2012	SR-10:2011	ABNT NBR 16001:2012
Suporte à sociedade local	9.7. Verificação externa e engajamento de partes interessadas	-	-	-	7.9. Requisitos da organização para com a comunidade e sociedade 7.9.1. Compromisso 7.9.2. Promoção do desenvolvimento local 7.9.3. Investimento na comunidade e na sociedade 8.5. Expectativas dos grupos de interesse	3.3.1. Identificação das partes interessadas 3.3.2. Temas centrais da responsabilidade social e suas questões 3.4.2. Engajamento das partes interessadas
Liberdade de associação nas sociedades de empregados	4. Liberdade de associação e direito à negociação coletiva	Os direitos de liberdade de associação e de negociação coletiva	6.3.10. Questão 8 dos direitos humanos: princípios e direitos fundamentais no trabalho 6.3.10.1. Geral 6.3.10.2. Descrição da questão 6.3.10.3. Ações e expectativas relacionadas	2. Liberdade de associação	7.3.7. Associação e negociação	-

A norma AA 1000SES:2011 não apresenta nenhum item relacionado à qualidade de vida no trabalho.

uma organização implanta um sistema de gestão de responsabilidade social, visando ao reconhecimento de mercado, tende a expandir seus negócios e estará abordando essa dimensão, bem como reduzindo riscos de perdas econômicas pela gestão dos riscos e tratamento dos temas e das dimensões ambientais, sociais e partes interessadas.

Uma pesquisa foi realizada em instituições de ensino da área de gestão empresarial por Usunier et al. (2011) e estes constataram que os futuros gestores percebem um distanciamento entre a responsabilidade econômica e a responsabilidade social ou as veem como independentes e com fraca compatibilidade. O país onde está localizada uma empresa tem influência muito maior sobre a adoção de práticas de RSE do que outros fatores, como o tamanho da empresa e a posição na cadeia de valor (Abreu et al., 2012). Cidadãos da América latina são diferentes dos cidadãos de países desenvolvidos em termos de seus interesses, considerações e crenças sobre responsabilidade social (Aqueveque & Encina, 2010). Em países com grande distância de poder e classes sociais, valores coletivistas, ou padrões fracos de governança corporativa, e/ou educação gerencial integrativa, futuros gestores veem a responsabilidade econômica e a social corporativa como mais incompatíveis (Usunier et al., 2011). Nesses países, futuros gestores tendem a priorizar a responsabilidade econômica sobre a responsabilidade social. Ainda segundo os autores, o Brasil é uma exceção, pois os futuros gestores brasileiros consideram que a responsabilidade social e a responsabilidade econômica são possíveis de compatibilização.

Em geral, Usunier et al. (2011) constatam que em vários países com menos distância de poder e classes sociais, com culturas mais unificadas, ou sistemas de governança corporativa mais rigorosos, e/ou educação gerencial funcional, os futuros gestores tendem a ver a responsabilidade econômica e a social corporativa como objetivos compatíveis. Isso fornece suporte à ideia de que múltiplos objetivos e consideração para outros interesses podem ser meios para fins econômicos e os gestores procuram usar a responsabilidade social corporativa para alcançar um melhor desempenho econômico das empresas, o que contribui para a sustentabilidade organizacional de forma integrada, pois as empresas incorporam a responsabilidade social como ferramenta de gestão em suas estratégias de sustentabilidade integrada a outros sistemas de gestão (Pinto & Figueiredo, 2010).

Rohitratana (2002) verificou que a norma de gestão de responsabilidade social SA 8000, se utilizada para melhorar os temas de qualidade e a produtividade, pode obter o comprometimento dos trabalhadores operacionais e gerenciais e que a implementação do sistema de gestão de responsabilidade social também apresenta alguns privilégios com a melhoria das instalações e ambiente de trabalho, o que pode aumentar a eficiência na produção, bem

como as oportunidades da organização no mercado mundial. As melhorias nas condições de trabalho e, conseqüentemente, nos indicadores organizacionais com a gestão de responsabilidade social influenciam e impactam positivamente os resultados financeiros das organizações. Segundo Rettab et al. (2009), existe comprovadamente uma relação positiva entre a *performance* financeira e as iniciativas de responsabilidade social das organizações. As iniciativas de responsabilidade social são expectativas para encorajar mudanças voluntárias na cultura e forma de gerenciamento nas empresas que vão criar a base para o desenvolvimento sustentável (Cetindamar & Husoy, 2007).

Em análise aos princípios e requisitos das normas e modelos de gestão de responsabilidade social, pode ser verificado que um dos princípios básicos é o atendimento à legislação aplicável à organização, portanto as organizações que implantam um sistema de gestão de responsabilidade social previnem seus passivos sobre ações trabalhistas, pois, por meio da gestão das condições de trabalho e do clima organizacional, a organização pode reduzir o risco de ser processada na justiça trabalhista ou civil por um ex-funcionário que alegue ter sofrido injustiças e/ou o não atendimento aos seus direitos básicos como trabalhador previstos na legislação.

A lei trabalhista brasileira é bastante completa e rigorosa na defesa do trabalhador e as organizações devem provar que as demandas e direitos pleiteados pelo trabalhador na justiça brasileira foram respeitados e atendidos. Recentemente, a justiça brasileira determinou a indenização de empregados por organizações devido ao *dumping* social, ou seja, a prática de não atendimento aos direitos dos trabalhadores e de suas condições de trabalho, incluindo condições de saúde e segurança, para reduzir custos e aumentar a competitividade (Tunholi, 2013). Tal prática de *dumping* social pode ser evitada com a gestão e implantação de um sistema de gestão de responsabilidade social.

A certificação conforme a norma SA 8000 traz reconhecimento internacional de sustentabilidade e boa gestão das condições de trabalho, o que pode ser importante para as organizações terem acesso a mercados fora de seus países de origem. A certificação pode tornar a empresa mais competitiva em uma escala global, mostrando que práticas de responsabilidade social são aceitas no mundo todo por várias partes interessadas (Pavlíková & Basovníková, 2015).

4 Conclusões

Este trabalho apresentou um levantamento e análise dos padrões normativos e modelos para gestão de responsabilidade social, de acordo com as principais iniciativas mundiais.

Considerando a qualidade de vida no trabalho, as normas de gestão de responsabilidade social podem contribuir com essa melhoria, visto que apresentam requisitos e itens relacionados que abordam todos

os temas considerados fundamentais à qualidade de vida no trabalho, porém faltam estudos e dados que comprovem que no dia a dia das organizações que adotam os modelos de gestão de responsabilidade social certificados ou não a melhoria da qualidade de vida no trabalho é efetiva.

Não existem dados disponíveis quanto ao número de organizações que adotam e implantam um sistema de gestão de responsabilidade social conforme padrão normativo. A exceção é a norma SA 8000, que apresenta esses dados (número de empresas certificadas no mundo, países e segmentos de mercado abrangidos) para consulta pública no portal da organização responsável pelo reconhecimento dos certificados, credenciamento de organizações acreditadoras e definição de regras para certificação, a SAAS (2014). As demais normas, mesmo certificáveis, como a norma brasileira NBR 16.001 ou a SR-10, não permitem avaliar a extensão nem a abrangência desses modelos de gestão nas organizações, o que nos limita a avaliação de sua aplicabilidade e adequação.

O conteúdo e a abrangência apresentados pelas normas de gestão de responsabilidade social se apresentam bastante completos, tendo modelos aplicáveis desde a gestão de partes interessadas – *stakeholders*, norma AA1000; a gestão interna das condições de trabalho na organização e em seus fornecedores e subcontratados – norma SA 8000; até a gestão da sustentabilidade organizacional com uma gestão mais estratégica e abrangente, como o modelo apresentado pela norma ISO 26.000 e ABNT NBR 16.001. Portanto, podemos concluir que os modelos existentes de norma de gestão de responsabilidade social quanto à abrangência podem atender às demandas e às necessidades das organizações, o que não significa que novos modelos não possam ser propostos ou mesmo que os modelos existentes não possam ser aprimorados.

Os processos de produção são muitas vezes dispersos ao redor do globo. Fornecedores, empresas focais e clientes estão ligados por informações, fluxos de materiais e de capitais. Em linha com o valor do produto vêm o fardo ambiental e o social e as empresas de cadeias de abastecimento podem ser consideradas responsáveis pelos desempenhos ambiental e social dos seus fornecedores (Seuring & Müller, 2008). As empresas começam a se preocupar com sua cadeia de abastecimento para melhorar seu perfil de sustentabilidade global (Koplin et al., 2007). Como as normas de gestão de responsabilidade social apresentam critérios para a gestão e o engajamento da cadeia de fornecedores, tais normas podem atender a essa demanda das organizações.

Quanto à questão inicial levantada neste trabalho, isto é, se os padrões normativos e os modelos de boas práticas existentes atendem às demandas das organizações e abrangem as questões atuais de gestão de responsabilidade social, considerando os fatores apresentados, concluímos que o conteúdo e a abrangência dos padrões normativos e modelos de

boas práticas de responsabilidade social existentes atendem às demandas das organizações.

Referências

- Abreu, M. C. S., Castro, F., Soares, F. A., & Silva, J. C. L. S., Jr. (2012). A comparative understanding of corporate social responsibility of textile firms in Brazil and China. *Journal of Cleaner Production*, 20(1), 119-126. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jclepro.2011.08.010>.
- Accountability. (2008a). *AA 1000 AS: assurance standard 2008*. Recuperado em 6 de outubro de 2014, de <http://www.accountability.org/standards/aa1000as/index.html>
- Accountability. (2008b). *AA 1000 APS: accountability principles standard 2008*. Recuperado em 6 de outubro de 2014, de <http://www.accountability.org/standards/aa1000as/index.html>
- Accountability. (2011). *AA 1000 SES: stakeholder engagement standard 2011*. Recuperado em 6 de outubro de 2014, de <http://www.accountability.org/standards/aa1000as/index.html>
- Alessio, R. (2003). Responsabilidade social das empresas no Brasil: reprodução de postura ou novos rumos? *Revista Virtual Textos & Contextos*, (2), 1-10.
- Aqueveque, C., & Encina, C. (2010). Corporate behavior, social cynicism, and their effect on individuals' perceptions of the company. *Journal of Business Ethics*, 91(S2), 311-324. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-010-0621-z>.
- Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT. (2012). *ABNT NBR ISO 16.001: responsabilidade social: sistema de gestão: requisitos*. Rio de Janeiro: ABNT.
- Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT. (2015). *ABNT NBR ISO 9001: sistemas de gestão da qualidade: requisitos*. Rio de Janeiro: ABNT.
- Backes BI., Marinho, SV., Selig, PM. (2009). *Social responsibility management practices: a study of tobacco industries of southern Brazil*. Frederiksberg: Copenhagen Business School.
- Basovniková, M., Pavlíková, E. A., & Vavrina, J. (2013). Economic performance of Czech business entities in the context of CSRS' implementation. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 61(7), 1985-1994. <http://dx.doi.org/10.11118/actaun201361071985>.
- Bhimani, A., & Soonawalla, K. (2005). From conformance to performance: the corporate responsibilities continuum. *Journal of Accounting and Public Policy*, 24(3), 165-174. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jaccpubpol.2005.03.001>.
- Brunsson, N., Rasche, A., & Seidl, D. (2012). The dynamics of standardization: three perspectives on standards in organization studies. *Organization Studies*, 33(5-6), 613-632. <http://dx.doi.org/10.1177/0170840612450120>.
- Business Social Compliance Initiative – BSCI. (2014a). *Code of conduct*. Recuperado em 6 de outubro de 2014, de <http://www.bsci-intl.org/news-events/new-bsci-code>

- conduct-supports-companies-towards-more-successful-business-practices
- Business Social Compliance Initiative – BSCI. (2014b). Recuperado em 27 de julho de 2014, de <http://www.bsci-intl.org>
- Castka, P., & Balzarova, M. A. (2008). The impact of ISO 9000 and ISO 14000 on standardisation of social responsibility: an inside perspective. *International Journal of Production Economics*, 113(1), 74-87. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijpe.2007.02.048>.
- Cetindamar, D., & Husoy, K. (2007). Corporate social responsibility practices and environmentally responsible behavior: the case of the United Nations global compact. *Journal of Business Ethics*, 76(2), 163-176. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-006-9265-4>.
- Ciliberti, F., Haan, J., Groot, G., & Pontrandolfo, P. (2011). CRS codes and the principal-agent problem in supply chains: four case studies. Elsevier. *Journal of Cleaner Production*, 19(8), 885-894. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jclepro.2010.09.005>.
- Ciliberti, F., Pontrandolfo, P., & Scozzi, B. (2008). Investigating corporate social responsibility in supply chains a SME perspective. *Journal of Cleaner Production*, 16(15), 1579-1588. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jclepro.2008.04.016>.
- Dahlsrud, A. (2006). *How social responsibility is defined: an analysis of 37 definitions*. New Jersey: InterScience.
- Fray, A. M. (2007). Ethical behavior and social responsibility in organizations: process and evaluation. *Management Decision*, 45(1), 76-88. <http://dx.doi.org/10.1108/00251740710718971>.
- Göbbels, M., & Jonker, J. (2003). AA1000 and SA 8000 compared a systematic comparison of contemporary accountability standard. *Managerial Auditing Journal*, 18(1), 54-58. <http://dx.doi.org/10.1108/02686900310454246>.
- International Organization for Standardization – ISO. (2011). *ISO 26000:2010: guidance on social responsibility*. Geneva: ISO. English translation of DIN ISO 26000:2011-01.
- Koplin, J., Seuring, S., & Mesterharm, M. (2007). Incorporating sustainability into supply management in the automotive industry: the case of the Volkswagen AG. *Journal of Cleaner Production*, 15(11-12), 1053-1062. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jclepro.2006.05.024>.
- Lee, K.-H., & Farzipoor Saen, R. (2012). Measuring corporate sustainability management: a data envelopment analysis approach. *International Journal of Production Economics*, 140(1), 219-226. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijpe.2011.08.024>.
- Lozano, R. (2012). Towards better embedding sustainability into companies' systems: an analyses of voluntary initiatives. *Journal of Cleaner Production*, 25, 14-26. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jclepro.2011.11.060>.
- Maon, F., Lindgreen, A., & Swaen, V. (2009). Designing and implementing corporate social responsibility: an integrative framework grounded in theory and practice. *Journal of Business Ethics*, 87(S1), 71-89. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-008-9804-2>.
- McIntosh, M. (1999). Values the dawn os social responsibility. *Measuring Business Excellence*, 3(4), 9-14. <http://dx.doi.org/10.1108/eb025581>.
- Pavlíková, E. A., & Basovnicková, M. (2014). Certification os corporate social responsibility, the case study os India. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 62, 605-611. <http://dx.doi.org/10.11118/actaun201462040605>.
- Pavlíková, E. A., & Basovnicková, M. (2015). Certification of corporate social responsibility in EU and China. *Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 63(3), 869-876. <http://dx.doi.org/10.11118/actaun201563030869>.
- Pavlíková, E. A., & Kuritková, I. (2013). Certification of corporate social responsibility in the Czech Republic. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 61(7), 1933-1940. <http://dx.doi.org/10.11118/actaun201361071933>.
- Pinto, B. E. C. M., & Figueiredo, M. A. G. (2010). Social responsibility: a new target for companies concepts, difficulties and oportunities. *Chemical Engineering Transactions*, 19, 85.
- Przmyslaw, D., Pawel, M., Jaroslaw, S., & Mlgorzata, J.-K. (2011). Management standardization versus quality of working life. In M. M. Robertson (Ed.), *Ergonomics and health aspects* (pp. 30-39). Berlin: Springer.
- Rasche, A. (2010). The limits of corporate responsibility standards. *Journal of Business Ethics*, 19(3), 280-291. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8608.2010.01592.x>.
- Rettab, B., Brik, A. B., & Mellahi, K. (2009). A study of management perceptions of the impact of corpoptate social responsibility on organisational performance in emerging economies: the case of Dubai. *Journal of Business Ethics*, 89(3), 371-390. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-008-0005-9>.
- Ribeiro, J. B. M., No., Tavares, J. C., & Hoffmann, S. C. (2010). *Sistemas de Gestão Integrados, qualidade, meio ambiente, responsabilidade social, segurança e saúde no trabalho*. São Paulo: Senac.
- Rohitratana, K. (2002). SA 8000: a tool to improve quality of life. *Managerial Auditing Journal*, 17(1-2), 60-64. <http://dx.doi.org/10.1108/02686900210412252>.
- Sedex Members Ethical Trade Audit – SMETA. (2012). *Best practice guidance*. London: Sedex Associate Auditor Group. Recuperado em 9 de março de 2017, de <http://www.sedexglobal.com/pt-br/auditorias-eticas-3/smeta>
- Sedex. (2014). Recuperado em 27 de julho de 2014, de <http://www.sedexglobal.com/pt-pt/>
- Seuring, S., & Müller, M. (2008). From a literature review to a conceptual framework for sustainable supply chain management. *Journal of Cleaner Production*, 16(15), 1699-1710. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jclepro.2008.04.020>.

- Social Accountability Accreditation Services – SAAS. (2014). Recuperado em 6 de outubro de 2014, de <http://www.saasaccreditation.org/certifacilitieslist.htm>
- Social Accountability International – SAI. (2014a). Recuperado em 6 de outubro de 2014, de www.sai-int.org
- Social Accountability International – SAI. (2014b). *Social accountability 8000 (SA8000®)*. New York: SAI. Recuperado em 6 de outubro de 2014, de www.sai-int.org
- Social Accountability International – SAI. (2014c). New York: SAI. Recuperado em 27 de julho de 2014, de www.sai-int.org
- Social Accountability International – SAI. (2014d). *SA8000:2008 side by side comparison with SA8000:2014*. New York: SAI. Recuperado em 6 de outubro de 2014, de www.sai-int.org
- Svensson, G. (2001). Extending trust and mutual trust in business relationships towards a synchronised trust chain in marketing channels. *Management Decision*, 39(6), 431-440. <http://dx.doi.org/10.1108/00251740110397479>.
- The International Certification Network – IQNet. (2011). *IQNet SR-10: social responsibility management systems requirements SR-10*. Switzerland: IQnet.
- Tunholi L. (2013). *Dumping social-indenização deve ser requerida pelo ofendido*. Recuperado em 9 de março de 2017, de www.aasp.org.br
- Usunier, J.-C., Furrer, O., & Furrer-Perrinjaquet, A. (2011). The perceived trade-off between corporate social and economic responsibility: a cross national study. *International Journal of Cross Cultural Management*, 11(3), 279-302. <http://dx.doi.org/10.1177/1470595811413102>.
- World Health Organization – WHO. (1998). *Health promotion glossary*. Geneva: WHO. Recuperado em 9 de março de 2017, de <http://www.who.int/healthpromotion/about/HPR%20Glossary%201998.pdf>
- Zwetsloot, G. I. J. M. (2003). From management systems to corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 44(2), 201-207. <http://dx.doi.org/10.1023/A:1023303917699>.