

FERRAMENTAS INOVADORAS DA ABORDAGEM DE GESTÃO SOCIAL

Cátia Raquel Felden

Mestre em Desenvolvimento – UNIJUI

Professora da Faculdade Horizontal – FAHOR

E-mail: catiafelden@mksnet.com.br [Brasil]

Martinho Luis Kelm

Doutor em Engenharia da Produção – UFSC

Professor do Mestrado em Desenvolvimento, Gestão e Cidadania – UNIJUI

E-mail: martinho@unijui.tche.br [Brasil]

Pedro Antônio Muller

Especialista em Gestão Estratégica Empresarial – UPF

Professor da Universidade de Passo Fundo – UPF

E-mail: muller@upf.br [Brasil]

Resumo

A presente pesquisa analisou as ferramentas de gestão social SA-8000, AA-1000 e NBR-16001, com o objetivo de avaliar a abordagem proposta por cada uma delas e o grau de responsabilidade social que cada uma propicia a organização. As abordagens foram classificadas em: natureza normativa, processual e estratégica. De forma a investigar o nível de responsabilidade social foram adotados os seguintes requisitos: nível 1: requisitos éticos mínimos; nível 2: obrigações consideradas além do nível ético mínimo; nível 3: aspirações para ideais éticos. A pesquisa foi desenvolvida em face da literatura acadêmica sobre o tema. Ao final do estudo interpretou-se que para estas ferramentas atingirem o nível três de responsabilidade social, a ética e a conduta considerada moralmente correta devem estar presentes nos dirigentes da organização e por meio da prática de gestão social, transferir-se aos seus stakeholders. A responsabilidade social corporativa requer um conceito de empresa, que busque o equilíbrio entre as suas dimensões econômicas, sociais e ambientais.

Palavras-chave: Responsabilidade social empresarial; Ferramentas de gestão social; Desafios éticos.

1 INTRODUÇÃO

A discussão sobre o papel das empresas como agentes sociais no processo de desenvolvimento ganha cada vez mais destaque na atualidade, exigindo que as empresas assumam não só o papel de produtoras de bens e serviços, mas também o de responsáveis pelo bem-estar de seus colaboradores e da sociedade em geral. Não é mais possível "ser ético" na Europa e explorar mão-de-obra infantil na Índia, ou, ainda, "ser ético" na América do Sul e participar de esquemas de corrupção em outros países do mundo. Segundo Ashley (2005), inúmeros autores vem discutindo o conceito de responsabilidade social empresarial – RSE. Observa-se uma tendência clara para a sua operacionalização, por meio da elaboração de ferramentas analíticas e gerenciais que contribuam para o melhor desempenho do binômio empresa-sociedade.

Grajew (2002), afirma que cada vez mais é preciso enfatizar o novo conceito da “responsabilidade social” das empresas. No Brasil, ainda se entende e se confunde a responsabilidade social empresarial ou a cidadania empresarial com o investimento que a empresa faz na comunidade. É até muito comum ouvirmos de uma organização: “somos uma empresa socialmente responsável porque apoiamos determinado projeto ou fazemos doações para a comunidade”. Isso é altamente louvável e importante, mas o conceito de responsabilidade social das empresas, enquanto relacionamento das organizações com a comunidade e com a sociedade, é muito mais amplo.

Para prosseguir o desenvolvimento desse estudo, faz-se necessário o esclarecimento das três interpretações distintas de responsabilidade social empresarial. O quadro a seguir, explica estes três conceitos de atuações sociais advindos da sociedade pós-industrial: a filantropia empresarial, a cidadania empresarial e a responsabilidade social corporativa.

Filantropia Empresarial	A filantropia empresarial pode ser conceituada como uma ação social, de natureza assistencialista, caridosa e temporária. O ato filantrópico praticado pela empresa, não garante que a mesma esteja trabalhando de acordo com a legislação trabalhista e fiscal, ou respeitando o meio ambiente
Cidadania empresarial	O termo cidadania empresarial é utilizado para designar o envolvimento da empresa em programas sociais, incentivo ao trabalho voluntário, compartilhamento de seus conhecimentos gerenciais, de desenvolvimento de parcerias com fundações e associações e de apoio a projetos sociais
Responsabilidade Social Corporativa	A definição de responsabilidade social corporativa, é o conceito que engloba toda a cadeia produtiva da empresa, designa atenção tanto ao seu público interno, como para os agentes externos, ou seja a sociedade. Mas deve englobar também a prática do diálogo e da gestão que resultem num relacionamento transparente das empresas com os demais públicos como: empregados, consumidores, clientes, fornecedores, governos e sociedade.

Quadro 1 - Conceitos de atuações sociais advindos da sociedade pós-industrial

Fonte: Elaborado pelos autores

Para Oliveira Neto (2000), o paradigma da Responsabilidade Social ainda não está traduzido em uma ferramenta de gestão. Se alguém pedir: “quero que minha empresa, amanhã, se transforme em um exemplo de gestão com responsabilidade social; que devo fazer?” Não existe um manual para isso, nem um modelo. Há ações, de acordo com o perfil ou interesse das organizações complexas, do local onde elas estão instaladas, dos problemas enfrentados pela comunidade onde ela está inserida.

Sobre legislação, não há até o momento leis específicas sobre responsabilidade social no Brasil. Como o tema é bastante amplo haveria certa dificuldade para elaborá-la. Além disso, diversos autores concordam que a postura socialmente responsável não deve ser uma obrigação legal da empresa, mas uma atitude que deve fluir de forma voluntária. É necessário convencer as empresas de que os esforços, as ações, as iniciativas devem começar de dentro para fora. O primeiro exemplo deve ser dado dentro de casa (OLIVEIRA NETO, 2000).

Nos últimos anos ocorreu uma proliferação de normas e diretrizes para apoiar e medir a responsabilidade social, bem como seu desempenho. Estas incluem normas de processo e normas de desempenho real, normas com foco em um tema único ou englobando uma variedade de temas, e normas de certificação. Entre estas normas, foram selecionadas para a análise, aquelas que nos últimos anos ganharam destaque nas discussões acadêmicas e no mundo empresarial: SA 8000, ISEA AA-1000 e NBR 16001.

Esse artigo não tem a pretensão de apontar a melhor ferramenta de gestão social para a aferição da responsabilidade social empresarial, mas por meio de pesquisas teóricas e discussões recentes sobre o tema, classificar as ferramentas acima elencadas, de acordo com os três níveis propostos por Ederle e Tavis (1998), como seguem: nível 1: requisitos éticos mínimos; nível 2: obrigações consideradas além do nível ético mínimo e nível 3: aspirações para ideais éticos.

No segundo momento classificou-se as normas SA 8000, ISEA-AA1000, e NBR 16001, quanto ao discurso da sua abordagem. Kreitlon (2004) propõe três abordagens, que seguem a luz do pensamento dos seguintes autores.

- *Business Ethics* (abordagem normativa) – Carr (1989), French (1995);
- *Business & Society* (abordagem contractual) – Wood(1991), Gendron (2000), Freeman (1984), e Matten, Vrane e Chappel (2003);
- *Social Issues Management* (abordagem estratégica) – Jones (1996) e Gendron (2000).

A difusão dos ideais de RSE no meio acadêmico e no mundo dos negócios traz aos estudiosos do tema, uma série de desafios epistemológicos que partem da necessidade de construir um arcabouço histórico da evolução do estudo da temática “responsabilidade social”.

Para responder a esses desafios, elaborou-se um contexto histórico sobre a evolução das organizações no contexto econômico. O estudo partiu das idéias de Smith (2003), sobre o liberalismo econômico e estendeu-se até o pensamento de Keynes (1982), que pregava a intervenção do estado na economia. Para os estudiosos, foi nesse momento de intervenção estatal na economia que as empresas voltaram-se para temática da responsabilidade social. Os diversos conceitos e interpretação sobre Responsabilidade Social, também serão apresentados no decorrer do artigo.

2 CONTEXTO HISTÓRICO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)

A dinâmica imposta às organizações, oriundas de transformações decorrentes inicialmente do processo de industrialização e num segundo momento advindas da globalização, fez florescer diversos pensamentos sobre o tema que envolve a responsabilidade social das empresas. Alguns autores afirmam que a única responsabilidade de uma empresa é a geração de lucro que propicie um retorno apenas aos acionistas. Outras correntes defendem a idéia que as empresa fazem uso de recursos oriundos da sociedade, por este motivo devem ter

atitudes éticas e de responsabilidade social com todos os *stakeholders*, que contribuem para a formação da sua riqueza. Para os pensadores da teoria sistêmica, as organizações vivem num mundo dinâmico, são um sistema aberto, e devem interagir com os demais subsistemas (fornecedores, clientes, sociedade, meio ambiente, entre outros), na busca de um equilíbrio, de uma harmonia social.

Para o economista Smith (2003), a harmonia social é alcançada, quando cada indivíduo busca alcançar os seus interesses particulares, ou seja, a maximização dos lucros, desse modo a sociedade será regida pelo princípio da “prudência”. Em seu pensamento econômico na obra “A riqueza das Nações”, Smith (2003), acredita que cada empresa individual está continuamente empenhada em maximizar o retorno sobre o seu investimento realizado. A busca do ser humano, por esse interesse próprio, é governada pelo que ele chamou de “prudência”, noção que inclui o duplo princípio de “razão” (habilidade de prever conseqüências e discernir vantagens) e “auto-comando” (prontidão em privar-se de oportunidades a curto prazo para obter benefícios mais substanciais em longo prazo).

Nesse período o mundo estava presenciando a transição da economia agrícola para a industrial, com grandes transformações no processo produtivo e autores como Smith (2003), Malthus (1982), Ricardo (1982) e Mill (2000), defendiam o liberalismo econômico e a propriedade privada. Os liberais defendiam o afastamento do estado na economia, e apoiavam a livre concorrência. Friedmann (1970) defende a idéia de que, em uma economia em que predomina o livre mercado, as empresas possuem apenas uma responsabilidade social que é a de usar os seus recursos e dedicar-se a atividades destinadas a aumentar seus lucros até onde permaneça dentro das regras do jogo, o que significa participar de uma competição livre e aberta, sem enganos e fraude.

Com a evolução do processo produtivo o trabalho artesanal foi substituído pela produção em série. Nesse período surgiu a administração científica, seu principal idealizador foi Taylor (1995). Sobre este período no qual a administração científica buscava “*one Best way*”, Nonaka e Takeuchi (1997) destacam que:

A administração científica tentou eliminar o “tempo ocioso” dos trabalhadores e substituir os métodos empíricos pela ciência, aumentando assim a eficiência de produção. Impôs métodos e procedimentos “científicos” para a organização e operação do trabalho, dos quais o mais importante foi o estudo de tempo e movimento, a fim de encontrar “o melhor método” de implementar uma tarefa. A “administração científica” foi uma tentativa de formalizar as experiências e as habilidades tácitas dos trabalhadores em conhecimento científico e objetivo. No entanto, não encarava as experiências e os julgamentos dos trabalhadores como uma fonte de novos conhecimentos (NONAKA; TAKEUCHI, 1997, p. 41).

Na interpretação de Tenório (2005), a administração científica é a fiel representação da ideologia liberal no chão de fábrica. Em todos os processos havia o interesse pela maximização dos lucros e busca pela otimização da produção.

Em 1919, aponta Ashley (2005), que a questão da ética, da responsabilidade social e da discricionariedade dos dirigentes de empresas abertas veio a público com o julgamento do caso Dodge *versus* Ford, nos Estados Unidos, que tratava da competência de Henry Ford, presidente e acionista majoritário da empresa, para tomar decisões que contrariavam os interesses dos acionistas John e Horace Dodge. Henry Ford, em 1916, alegando objetivos sociais decidiu não fazer parte da divisão dos dividendos, por que queria reinvesti-los na

melhoria da capacidade produtiva, no aumento dos salários e num fundo de reserva para a redução esperada de receitas função do corte nos preços dos caros.

O resultado da Suprema Corte de Michigan foi favorável aos Dodges, alegando que a corporação existe para o benefício de seus acionistas e que diretores corporativos têm livre-arbítrio, apenas quanto aos meios para alcançar tal fim, não podendo usar os lucros para outros objetivos.

Em 1953, o caso *A. P. Smith Manufacturing Company versus Barlow*, retomou-se o debate público sobre responsabilidade social corporativa. Na ocasião, a interpretação da Suprema Corte de Nova Jersey quanto a inserção da corporação na sociedade e suas respectivas responsabilidades, foi favorável à doação de recursos para a Universidade de Princeton, contrariamente aos interesses de um grupo de acionistas. Por determinação da Justiça, foi estabelecido que uma corporação pode buscar o desenvolvimento social, estabelecendo em lei a filantropia corporativa (ASHLEY, 2005).

Logo se pode interpretar que o liberalismo econômico além de não estimular as práticas de ações sociais, condena as por entender que a caridade não contribuía para o desenvolvimento da sociedade. Nessa época o papel desempenhado pelo liberalismo econômico e pela administração científica era voltado apenas para o crescimento da produção e a acumulação de capital. Ressalta-se que no início a industrialização ocasionou a degradação da qualidade de vida, degradou o meio-ambiente e oferecia precárias condições de trabalho.

Na década de 1950, a responsabilidade social empresarial era estritamente econômica e é entendida como a capacidade das empresas em gerar lucros, criar empregos, pagar os impostos e cumprir as obrigações legais.

Para Tenório (2005) o segundo período, que teve grande influência no conceito de responsabilidade social, teve início depois que Roosevelt implementou o New Deal, em 1933, como forma de superar a depressão econômica dos Estados Unidos, limitando as práticas liberais. Nesse momento a economia americana passava por um processo de crescimento e acumulação de capital. O pensamento Keynesiano marca esse período que se estende até 1970, defendendo a intervenção do Estado na economia.

Com o Keynesianismo e sua política de intervenção do Estado na Economia, houve redução gradual das incertezas no mercado, o que gerou condições para as empresas investirem em tecnologia, acumularem capital e consolidarem o modelo de produção em massa. Além disso, a transição do modelo de produção resultou em mudanças nos valores da sociedade. Toffler (1995, p.101) demonstra que a sociedade industrial buscava, basicamente, o sucesso econômico; já a sociedade pós-industrial busca: o aumento da qualidade de vida; a valorização do ser humano; o respeito ao meio ambiente; a organização empresarial de múltiplos objetivos; e a valorização das ações sociais. Tanto das empresas quanto dos indivíduos (TENÓRIO, 2005, p. 19).

Nesse sentido, percebe-se a grande influência dos valores adquiridos pela sociedade pós industrial no conceito contemporâneo de responsabilidade social empresarial.

O avanço tecnológico, para Galbraith (1982), levou a mudanças significativas na economia e na forma das empresas se organizarem. Essa nova forma de administrar fez com que as empresas tivessem objetivos mais amplos, e não se limitem apenas a maximização dos lucros. As companhias amadurecidas necessitaram de planejamento e investiram em seus profissionais, Galbraith (1982), enfatiza que o conhecimento se tornou o principal fator de produção das companhias amadurecidas na sociedade pós-industrial.

Na análise de Tenório (2005), esta nova era da tecnologia que as empresas mergulharam, fez com que o poder dos acionistas fosse reduzido, devido à grande necessidade de capital e de conhecimentos técnicos especializados. Diante deste novo contexto administrativo os objetivos perseguidos pelas empresas não se restringem apenas aos objetivos dos acionistas, à continuidade da companhia, no longo prazo, passa a depender da capacidade da administração para atender os anseios da sociedade e incluir as expectativas de outros agentes, além de empregados, acionistas e governo, em seu plano de negócios.

Para Friedmann (1970), as empresas têm uma única responsabilidade social, que é a de empregar seus recursos em atividades voltadas para a geração de lucro, desde que permaneçam dentro das regras estabelecida no jogo e que visem a uma concorrência aberta e livre, sem logro ou fraude. Esse conceito não é aceito por Melo Neto e Fróes (1999).

De acordo com os autores Melo Neto e Fróes (1999) o conceito de responsabilidade social vai além de ações filantrópicas. Para eles a empresa para ser considerada socialmente responsável, precisa firmar um compromisso com a sociedade e à humanidade em geral, ou seja, é uma forma de prestação de contas do seu desempenho, baseada na apropriação e uso de recursos que originariamente não lhe pertencem. Simplificando o raciocínio, para Melo Neto e Fróes (1999) às organizações obtém recursos da sociedade, os quais transforma em lucro, portanto é seu dever retribuir a esta sociedade não apenas sob forma de produtos e serviços, mas através de ações sociais voltadas para a solução dos problemas sociais que afetam esta sociedade.

Para Drucker (1994), a responsabilidade social torna-se importante quando a empresa já alcançou uma sustentabilidade financeira estável, ou seja, é uma organização bem sucedida, e aflora a necessidade de buscar um diferencial competitivo. Com essa afirmação podemos entender que a primeira preocupação dos gestores deveria ser fazer a empresa gerar lucro para num segundo momento, pós-lucro, olhar para a responsabilidade social sob o ponto de vista estratégico. Para Schommer (2000), a forma como uma empresa olha e dedica o seu tempo e recursos para o desenvolvimento de atividades sociais está relacionada com os seus valores como cultura e estratégias.

3 OS NÍVEIS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

Diante da complexidade e diversidade de conceitos sobre o que realmente é uma empresa com ações de responsabilidade social empresarial, e das diversas ferramentas que propõem o desenvolvimento de procedimentos e “certificações” de empresa socialmente responsável, nasceu a necessidade de avaliação dessas ferramentas de gestão.

Para Enderle e Tavis (1998), as empresas estão expostas a variáveis que são incontroláveis por elas, e é na maneira de como as empresas encaram estas circunstâncias que a sua identidade ética acaba transparecendo para a sociedade. Estas variáveis podem ser representadas pelas dimensões econômicas, sociais e ambientais.

Estas três dimensões, econômica, social e ambiental são interconectadas, e uma não pode sobrepor-se sobre a outra. Por exemplo, uma empresa que possui um excelente programa de gestão ambiental, não pode pensar que possui o direito de não cumprir com as suas obrigações legais.

Desse modo o modelo proposto por Enderle e Tavis (1998), responde a questão de como mensurar o grau de ética e responsabilidade social nos negócios das empresas. Eles desenvolveram um modelo que compreende três níveis de desafios éticos.

- Nível 1: requisitos éticos mínimos – para a empresa enquadrar-se nesse nível deverá cumprir todas as suas obrigações legais, ou seja, cumprir a Lei vigente no seu país;
- Nível 2: obrigações consideradas além do nível ético mínimo - neste nível além de cumprir a Lei, a empresa deverá atender as expectativas atuais da sociedade;
- Nível 3: aspirações para ideais éticos – além de cumprir a Lei e atender as expectativas esperadas pela sociedade, a empresa para enquadrar-se no terceiro nível, deverá atender as aspirações de ideais éticos que nem a Lei e nem a sociedade esperam.

É preciso deixar claro que a classificação de uma ação desenvolvida por uma empresa ou uma ferramenta de gestão não é um processo estanque. Isto significa que uma empresa que se encontra no nível 2, poderá retornar ao nível 01, isto que dizer que as expectativas atuais da sociedade poderão evoluir e tornarem-se obrigações legais. Vale lembrar que ao cumprir com requisito do nível 1, não significa que a empresa esteja apta a evoluir para o nível 2.

4 FUNDAMENTOS TEÓRICOS QUANTO A ABORDAGEM DA RSE

A literatura mostra que até os anos 60 não havia o conceito de ética empresarial, a ética era do indivíduo, talvez por que a expansão e o domínio das empresas e corporações fossem ainda incipientes aos olhos da sociedade. A responsabilidade neste cenário permanece ligada apenas à obrigação de produzir bens e serviços úteis, gerar lucros, criar emprego e segurança no ambiente de trabalho. Nesse período, de 1900 a 1960, empresas que buscavam melhorar a sua imagem diante da sociedade o faziam por atitudes filantrópicas, atitudes estas que estavam ligadas ao caráter e a personalidade do indivíduo não existia o termo “ética empresarial”, a ética era considerada uma característica inerente ao indivíduo.

As reivindicações por mudanças iniciaram com movimentos sobre questões que abordavam a poluição, emprego, discriminação racial, natureza dos produtos comercializados (cigarros, armamento, indústria bélica). Dos meados dos anos 70 até o início dos anos 80, o campo do *Business Ethics* entrelaça-se com a corrente normativa. Para Lecours (1995 apud KREITLON, 2004), nesse período a idéia de responsabilidade social é substituída pela noção de responsabilidade corporativa, passando assim de uma perspectiva individualista a uma perspectiva organizacional.

Durante a década de oitenta o mundo assistiu a implantação das políticas neoliberais, caracterizadas pelas políticas de redução de custos através de privatizações, substituição de mão de obra assalariada por serviços autônomos, terceirização, liberalização do comércio, revolução tecnológica e globalização. Esse novo contexto econômico impulsionou a concorrência; as empresas passaram a preocupar-se com indicadores financeiros, que mensurasse apenas o seu desempenho financeiro; passaram a adotar práticas de maximização de lucros e optaram por levar o desempenho social a um segundo plano. Nesse sentido emergiu a *Social Issues Management*, a abordagem estratégica que visualiza a gestão social sob o ângulo positivo, quando esta é um bom negócio para a empresa.

Ao construir-se uma análise macroeconômica a respeito do surgimento da responsabilidade social empresarial, é nítido que fatores como desemprego, altas taxas de poluição e exclusão social, desencadeassem nas pessoas uma revolta. Há um contraste tão desigual, de um lado existiam as empresas com super faturamento e no outro a sociedade marginalizada.

Através da literatura, constata-se a existência de três fundamentos teóricos para justificar o conceito de responsabilidade social. Para fundamentar essas abordagens, fez-se uso

de um estudo elaborado por Kreitlon (2004), no qual ele discute e apresenta as três fundamentações teóricas sobre as abordagens da responsabilidade social.

a) Abordagem normativa (*Business Ethics*)

A abordagem normativa preconiza que a responsabilidade social é decorrente de ações éticas e morais dos indivíduos que integram a empresa. Kreitlon (2004), explica que se deve ter em mente que um ato, para ser qualificado como “ético”, pressupõe a existência de um sujeito livre (dispõe de liberdade de escolha), consciente (capaz de deliberações) e responsável (determinante para a ocorrência do ato). Kreitlon menciona que a maioria dos autores, que compartilham desse ponto de vista, concordam que o ato corporativo não pode ser reduzido ao ato individual, visto ser a empresa uma coletividade que transcende a soma dos sujeitos que a compõem

A grande contribuição dessa escola é o seu viés predominantemente normativo. A empresa conquista a sua legitimidade através de sua estrutura interna, ou seja, a imagem considerada moralmente correta é proveniente dos seus procedimentos e sistema de controle burocrático.

b) Abordagem contratual (*Business & Society*)

Caracteriza-se por um enfoque mais sociológico, mais político e voltado para questões mais pragmáticas. Kreitlon (2004) relata que a abordagem contratual à responsabilidade social empresarial apóia-se, basicamente, sobre três grandes pressupostos teóricos: a) empresa e sociedade são parte de um mesmo sistema e estão em constante interação; b) ambas estão ligadas entre si por um contrato social; c) a empresa está sujeita ao controle por parte da sociedade.

Em relação ao primeiro pressuposto, há uma recusa ao pensamento de Friedmann (1970). A abordagem contratual considera há busca pelo interesse próprio uma falácia.

O segundo pressuposto da abordagem normativa fala que a empresa deve oferecer benefícios e vantagens suficientes compensadoras à sociedade. Ao agir desta maneira, a sociedade acaba conferindo legitimidade à empresa, e concede-lhe o direito de transformar os seus recursos humanos e naturais em lucro.

Ao que se refere ao terceiro pressuposto, há um rompimento no modelo de capitalismo gerencial, no qual são levados em considerações, no processo decisório apenas os interesses dos acionistas. É necessário que se identifiquem os grupos e atores sociais em interação com a empresa, e lhes conceda o direito de participar ou ao menos de ser levado em consideração nas decisões relativas aos rumos da firma, na qual possuem algum tipo de interesse.

Essa abordagem corporifica a sociedade, e destaca a sua interação com a empresa, situação não discutida na abordagem normativa.

c) Abordagem estratégica (*Social Issues Management*)

A abordagem estratégica sugere ferramentas de gerenciamento capazes de melhorar o desempenho ético e social da empresa. Para Kreitlon (2004), esta perspectiva também chamada de instrumental, tem como idéia central de que em médio e longo prazo, o que é bom para a sociedade é bom para a empresa – sugerindo, de maneira implícita que aquilo que é bom para a empresa também será para a sociedade, indo ao encontro dos postulados fundamentais das teses econômicas neoclássicas.

De acordo com Jones (1996 apud KREITLON, 2004), as justificativas para a RSE decorrentes da abordagem estratégica são baseadas em três argumentos principais, e todos de

caráter utilitário: a) a empresa pode tirar proveito das oportunidades de mercado decorrentes de transformações nos valores sociais, se souber antecipar-se a eles; b) o comportamento socialmente responsável pode garantir-lhe uma vantagem competitiva; c) uma postura proativa permite antecipar-se a novas legislações, ou mesmo evitá-las.

Percebe-se claramente que os dois primeiros argumentos possuem uma visão estratégica de marketing e, assim como o terceiro, endossam a visão neoclássica das finalidades corporativas, afirmando que o único objetivo que deve ser perseguido pelas empresas é a busca do seus interesses, ou seja: crescimento e lucratividade (KREITLON, 2004).

5 FERRAMENTAS DE GESTÃO SOCIAL

Atualmente no mundo dos negócios, cada vez mais, percebe-se que as empresas estão preocupadas em buscar a sua legitimidade perante a sociedade. Para atingir tal objetivo adotam práticas e ferramentas de cunho social, com o objetivo de passar uma imagem de empresa socialmente responsável, preocupadas com o meio-ambiente, com a sociedade, com os seus funcionários.

No momento existem alguns órgãos certificadores dessas práticas, que através de ferramentas de gestão social, buscam avaliar se a empresa está ou não de acordo com as normas. Dentre estes órgão certificadores podemos citar, a SA 8000, ISEA AA 1000, e NBR 16001.

5.1 SA 8000

Lançada em 1998, trata-se de um padrão voluntário de monitoramento e certificação para avaliar as condições de trabalho dentro da cadeia produtiva da empresa. De acordo com *Social accountability international – SAI*, órgão regulado da SA 8000, a norma tem como objetivo:

- a) Desenvolver, manter e executar políticas e procedimentos com o objetivo de gerenciar aqueles temas, os quais ela possa controlar ou influenciar;
- b) Demonstrar para as partes interessadas que as políticas, procedimentos e práticas estão em conformidade com os requisitos desta norma.

A SA-8000 rege que os requisitos desta norma devem se aplicar universalmente em relação à localização geográfica, setor da indústria e tamanho da empresa. Os requisitos na norma de responsabilidade social SA 8000 estabelecem que a empresa: não deve se envolver com ou apoiar a utilização de trabalho infantil, como também não deve se envolver com ou incitar a utilização de trabalho forçado, nem deve solicitar aos funcionários fazer ‘depósitos’ ou deixar documentos de identidade quando iniciarem o trabalho com a empresa.

Como é de conhecimento corrente, os riscos e perigos do trabalho na indústria, a empresa deve possuir normas que minimizem os riscos de acidentes de trabalho. Para estar de acordo com SA-8000, a empresa deverá proporcionar aos funcionários um ambiente de trabalho seguro e saudável e tomar medidas adequadas para prevenir acidentes e danos à saúde do trabalhador.

O direito dos funcionários de pertencerem à associação de classes e filiação a sindicatos deverá ser respeitado. Não deve haver discriminação na contratação, remuneração, acesso a treinamento, promoção, encerramento de contrato ou aposentadoria, com base em raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, associação a

sindicato ou afiliação política. A empresa deve assegurar que os salários pagos por uma semana padrão de trabalho devem satisfazer a pelo menos os padrões mínimos da indústria e devem sempre ser suficientes para atender às necessidades básicas dos funcionários e proporcionar alguma renda extra.

A alta administração deve definir a política da empresa quanto à responsabilidade social e as condições para assegurar que haja um comprometimento para atender a todos os requisitos desta norma. Devem ser estabelecido e mantido procedimentos apropriados para avaliar e selecionar os fornecedores com base em sua capacidade de atender os requisitos desta norma. A empresa deve manter registros apropriados para demonstrar conformidade com os requisitos dessa norma.

5.2 ISEA - AA 1000

A norma AA 1000, foi criada pelo Instituto da Responsabilidade Social e Ética (*Institute of Ethical Accountability – ISEA*), da Inglaterra, não visa a certificação, o seu objetivo é assegurar a qualidade da responsabilidade social e ética, auditoria e relato, procurando analisar as relações existentes entre empresa e comunidade. Essa norma privilegia o seu foco nos *stakeholders*. Abordagens que destacam a interação entre os *stakeholders*, vem adquirindo importância crescente na divulgação de relatórios sociais. Para Matsumoto e Leite (2005) a norma *Accountability AA 1000* é um desses novos instrumentos em estado de evolução na Contabilidade, porque adota uma gestão eminentemente participativa, envolvendo o comprometimento com todas as camadas que formam o sistema social organizacional. A norma não será apenas um modismo, mas uma ferramenta que viabilizará a melhoria e a transparência no fornecimento de informações empresariais, tornando-se um instrumento de tomada de decisão gerencial.

A *AA 1000* é uma norma de processo, não de desempenho real, ela especifica os processos que uma organização deve seguir para fazer o relato de seu desempenho de maneira ética, e não os níveis de desempenho que a organização deve atingir. Explicam Alledi e Quelhas (2002 apud MATSUMOTO; LEITE, 2005) que seu sistema consiste das seguintes etapas: Planejar (estabelecer comprometimento e procedimentos de governança, identificar as partes interessadas e definir/revisar criticamente os valores); Contabilizar (identificar as questões, determinar o escopo do processo, identificar indicadores, coletar informações, analisar informações, estabelecer metas e desenvolver planos de melhorias); Auditar (auditar relatos), sempre estabelecendo e integrando sistemas; Relatar (preparar relatos, comunicar relatos e obter retorno de informações). Para a norma *AA 1000* a responsabilidade social é responsabilizar-se por alguma coisa, é explicar ou justificar os atos, omissões, riscos e dependências pelos quais se é responsável em relação a pessoas com um interesse legítimo.

Para desincumbir-se de sua *responsabilidade social*, uma organização se responsabilizará por seus atos, omissões, riscos e dependências. Contudo, além deste requisito de responsabilização transparente, a norma AA 1000 também vincula responsabilidade social a uma obrigação maior de sensibilidade para resposta e conformidade, como descritas a seguir:

a) Transparência diz respeito à obrigação de informar aqueles com um interesse, legítimos pela organização “*stakeholders*”;

b) Sensibilidade para resposta diz respeito à responsabilidade da organização pelos seus atos e omissões, incluindo-se os processos de tomada de decisão e os resultados destas decisões. Nesse sentido a “sensibilidade” para resposta vincula uma responsabilidade para

desenvolver os processos e metas da organização para apoiar a melhoria contínua do desempenho da organização;

c) Conformidade diz respeito à obrigação de estar em conformidade com as normas acordadas, em relação a ambas práticas e políticas organizacionais e ao relato das políticas e do desempenho.

Os indicadores de responsabilidade social e ética são escolhidos através do engajamento com as suas partes interessadas. Após a coleta das informações, a organização avalia seu desempenho frente aos valores, objetivos e metas previamente estabelecidos com os interessados. A organização poderá efetuar o seu relato através de forma escrita ou verbalmente, porém antes da divulgação os resultados deverão ser analisados por um processo de auditoria externa.

5.3 NBR 16001

Em de dezembro de 2004 foi publicada a NBR 16001, estabelecendo que a política e os objetivos da organização devem atender aos requisitos legais e promover o desenvolvimento humano, o bem estar social, a cidadania e o desenvolvimento sustentável, de forma transparente com a sociedade e levando em consideração a percepção das partes interessadas. De acordo com a norma entende-se como parte interessada “qualquer pessoa ou grupo que tenha interesse em uma organização ou possa ser afetado por suas ações”, como por exemplo: público interno, fornecedores, consumidores, comunidade, sindicatos, órgão governamentais, entre outros. Desenvolvimento sustentável é definido como: “desenvolvimento que supre as necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras em supri-las”.

O foco da NBR 16001 é as “pessoas”, as empresas devem priorizar a qualidade de vida, e não mais apenas focalizar a melhoria de processos e produtos. A norma considera os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos, das Organizações das Nações Unidas de 1948; as Convenções da Organização Internacional do Trabalho; as Metas de Desenvolvimento do Milênio, de 2000, o Estatuto da Criança e do Adolescente, entre outros documentos que serviram de referência para a publicação da NBR 16001:2004.

As organizações que desejam estar de acordo com a norma NBR 16001 devem primar pelo: compromisso com o desenvolvimento profissional, não praticar discriminação durante a contratação de pessoal; adotar práticas leais de concorrência; não violar os direitos do trabalhador; promover a diversidade; implantar gestão dos resíduos; inclusão social; entre outros aspectos, devem ser abordados pelas organizações que queiram estar em conformidade com a NBR 16001:2004.

A norma foi elaborada pela Comissão de Estudo Especial Temporária de Responsabilidade Social, coordenada pela ABNT, do qual ainda fazem parte: representantes da sociedade civil organizada, das empresas privadas, universidades, sindicatos, governo, instituições, associações, entre outros. A comissão responsável pela elaboração da NBR 16001:2004 faz questão de ressaltar que o atendimento aos requisitos da NBR 16001:2004, não significa que a organização é socialmente responsável, mas que tem um sistema da gestão da responsabilidade social.

6 ANÁLISE DAS FERRAMENTAS DE GESTÃO SOCIAL

6.1 SA 8000

Os elementos normativos da norma SA 8000, instituem que a empresa deve atender às leis nacionais e os requisitos exigidos pela norma. Ao examinar as condições exigidas para a empresa atender aos requisitos de Responsabilidade Social requerido pela SA 8000, repara-se que no contexto legal brasileiro, a legislação já ampara todos os requisitos previstos pela norma SA 8000. A Lei brasileira repudia tanto o trabalho infantil como o trabalho forçado, e institui que os trabalhadores devem desfrutar de condições de segurança em seu local de trabalho que lhe permita trabalhar sem danos a sua saúde e sem risco de vida.

Ao discorrer a respeito do direito dos trabalhadores de pertencerem à classe sindical e negociarem os seus direitos em coletividade, a SA-8000 não está assegurando nenhum direito além dos estabelecidos na legislação vigente. O Código das Leis Trabalhistas – CLT, já sustenta estes direitos para a classe trabalhadora brasileira.

O tratamento diferenciado ou marginalizado advindo da discriminação racial, sexual, por idade ou por classe social, vai de encontro aos direitos dos cidadãos brasileiros. O crime de racismo no Brasil é drasticamente punido, pois é considerado crime inafiançável.

Deste modo, ao defrontar-se a SA-8000, com os desafios éticos proposto por Enderle e Tavis (1998) entende-se que aplicar esta norma no contexto brasileiro atual representaria atender ao nível 01 de desafios éticos – cumprir a lei.

Durante a análise da SA 8000, não foi diagnosticado em nenhum requisito normativo, a necessidade de interação da empresa com a sociedade. Percebeu-se que a SA-8000 é uma ferramenta de gestão social interna, que espelha e prioriza a condição digna de trabalho e valoriza a relação de transparência entre empregado e empregador.

No que se refere à abordagem, a norma SA 8000, não leva em consideração a empresa como um sistema, e a sua interação com o ambiente organizacional. Enquadrou-se a SA-8000 na abordagem estratégica, por entender-se que qualquer divulgação que a organização certificada por esta norma venha a fazer, ligando a sua imagem a Responsabilidade Social, estará obtendo uma vantagem competitiva, quando na verdade, estará apenas agindo de acordo com o que é estabelecido pela Lei.

6.2 ISEA AA –1000

De acordo com Instituto da Responsabilidade Social e Ética (*Institute of Ethical Accountability – ISEA*), responsável pela elaboração da norma AA 1000, os princípios de responsabilidade social também podem ser incorporados por pequenas e médias empresas, pois a norma não possui uma metodologia rígida, com indicadores determinados de desempenho, e sim de um processo cíclico de melhoria contínua da responsabilidade social. Para Tenório (2005) a ISEA-AA1000, por tratar-se de uma norma de processos baseada no comprometimento entre os *stakeholders*, pode ser considerada o mais avançado estágio de responsabilidade social.

Por tratar-se de uma norma de processo, não de certificação, descarta-se a abordagem estratégica. Como não há certificação, não haverá vantagem competitiva derivada de selos de certificação.

A *ISEA AA 1000*, prima pelo diálogo entre os seus *stakeholders*, neste sentido, não corresponde ao discurso da abordagem normativa, pois nesta abordagem a sociedade é totalmente ausente. Classificou-se a norma *AA1000*, com a abordagem contratual, pois se percebe que a norma reza por um diálogo entre a empresa e os seus *stakeholders* no momento

da definição dos indicadores de responsabilidade social. A norma *ISEA AA 1000* apóia-se nos três pilares propostos pela abordagem contratual: a empresa e a sociedade são partes de um mesmo sistema, e estão em constante interação; ambas estão ligadas entre si por um contrato social; a empresa está sujeita a um controle por parte da sociedade.

No que se refere ao estágio, classifica-se no segundo nível – obrigação acima da lei - pois a norma entende que todos os princípios legais estão sendo cumpridos pela empresa, a *AA 1000* objetiva o alinhamento de valores e a garantia da comunicação recíproca entre os *stakeholders* (acionistas, fornecedores, cliente, funcionários, meio ambiente). A abordagem contratual aproxima-se novamente da *ISEA – AA 1000*, ao abandonar as teses econômicas neoclássicas, e o discurso de Friedmann (1970).

6.3 ABNT NBR 16001

A norma desenvolvida pela Associação Brasileira de Normas Técnicas - ABNT, denominada NBR – 16001, estabelece requisitos mínimos relativos a um sistema de gestão, da responsabilidade social, permitindo a organização formular e implementar uma política e objetivos que levem em conta as exigências legais. Os compromissos que a norma NBR-16001 designa para as empresas são inseridos nos requisitos éticos mínimos, nível 01, ou seja, adotar práticas leais de concorrência, não violar o direito do trabalhador e implantação de gestão de resíduos, não vão além das obrigações legais que a empresa deve cumprir.

No decorrer do seu texto a NBR-16001 destaca os compromissos éticos e sua preocupação com a promoção da cidadania e do desenvolvimento sustentável, além da transparência de suas atividades. Ao referir-se à necessidade da empresa de estimular práticas de desenvolvimento sustentável, a norma NBR-16001 emoldura-se no nível 02 de requisitos éticos, pois estimula a prática de uma postura que a sociedade espera da organização, mas a Lei ainda não exige.

Esta norma incorporou o conceito de Responsabilidade Social ao aproximá-lo do desenvolvimento sustentável e inclui em seu âmbito, o engajamento e a visão das partes interessadas, definindo-a da seguinte maneira “responsabilidade social, é a relação ética e transparente da organização com todas as suas partes interessadas, visando o desenvolvimento sustentável”. Quando a norma faz menção ao desenvolvimento sustentável, podemos considerar a sua abordagem contratual, pois a organização que adotar os seus requisitos estará estabelecendo uma parceira com a comunidade, apoiando-se no pressuposto teórico que empresa e sociedade são parte de um mesmo sistema, e estão em constante interação.

No momento em que a comissão responsável pela elaboração da norma deixa transparente que o atendimento aos requisitos da NBR –16001 não é sinônimo que a organização é socialmente responsável, mas que possui um sistema gestão de responsabilidade social, comissão já adverte para que a norma NBR-16001 não seja transformada apenas em uma vantagem competitiva.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As organizações precisam crescer e desenvolver-se num ambiente que a cada dia torna-se mais complexo, decorrente das mudanças oriundas do mercado globalizado. A busca da legitimidade aos olhos da sociedade, vem tornando-se cada vez mais um diferencial

competitivo, diante disso torna-se imprescindível uma avaliação das ferramentas que prometem tornar a empresa uma entidade socialmente responsável.

Um dos caminhos para a organização conseguir obter esta legitimidade, diante da sociedade, é pelo meio de condutas e procedimentos que a levem a tão almejada certificação, como os modelos acima mencionados, entre tantos outros. É importante que estas ferramentas de gestão social, não se transformem em meros procedimentos burocráticos, o que seria uma regressão a administração científica, quando se buscava apenas o aperfeiçoamento de normas e estruturas internas da organização.

Para Passador, Canopf e Passador (2005) a questão da responsabilidade social corporativa, está ligada ao comportamento que as pessoas adotam dentro da empresa, e esta, com relação aos seus *stakeholders*. Chama-se a atenção para o fato da responsabilidade social não se tornar apenas um mero instrumento de regras e normas engessadas

Para que seja possível atingir o nível três - aspirações a ideais ético - é necessário que a ética e valores morais estejam presentes na cultura e nos ideais de seus gestores, e estes valores sejam semeados na cadeia produtiva da organização a longo prazo, independente da ferramenta ou norma adotada.

Ao analisar as normas SA/8000, ISEA AA-1000, e a norma NBR-16001, percebe-se que poucas diretrizes levam a empresa a encaixar-se no nível dois, ou seja, muitas normas estabelecem diretrizes que já são previstas na legislação brasileira. Para uma organização chegar ao nível três concorda-se com Wood (1991), que em seus estudos afirma que a prática da gestão social depende fundamentalmente dos agentes de decisão possuírem valores consistentes com a responsabilidade social e agirem de acordo com eles.

O conceito de responsabilidade social corporativa requer como premissa para sua aplicabilidade não reduzida a racionalidade instrumental, um novo conceito de empresa que busque um equilíbrio entre as suas dimensões econômicas, sociais e ambientais. Em suma, adverte-se para o risco das certificações de responsabilidade social poderão transformar-se em um produto, que uma empresa poderá escolher o modelo na prateleira, como se estivesse num supermercado.

Esse estudo deixa uma porta aberta para novos desafios a serem pesquisados sobre a Responsabilidade Social Empresarial. Uma das questões que fica sem resposta, e que poderia nortear novas pesquisas, é o estudo do fator que motiva as empresas a aderirem a Gestão da Responsabilidade Social, ou qual o fator determinante para a escolha de uma ferramenta que possa qualificar com substância a empresa como sendo socialmente responsável.

REFERENCIAS

ACCOUNTABILITYTY – 1000. *Mainstream corporate accountability standard to be developed using a web-based wiki approach*. Disponível em: <<http://www.accountability.org.uk>>. Acesso em: 10 de fev. 2006.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. *NBR 16001: responsabilidade social – sistema de gestão – requisito*. Rio de Janeiro, 2004.

ASHLEY, Patrícia. *Ética e responsabilidade social nos negócios*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. 30. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*: promulgada em 5 de outubro de 1988. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

DRUCKER, Peter F. *Administração de organizações sem fins lucrativos: princípios e práticas*. São Paulo: Pioneira, 1994.

EDERLE, Georges; TAVIS, Lee A. A balanced concept of the firm and the measurement of its long-term planning and performance. *Journal of Business Ethics*, Dordrecht, v. 17, n. 11, p.1129-1144, Aug. 1998.

FREEMAN, R. Edward; LIEDTKA, Jeanne. Corporate social responsibility: a critical approach. *Business Horizons*, Bloomington, v. 34, n. 4, p. 92-98, Jul./Aug. 1991.

FRIEDMANN, Milton. The social responsibility of business is to increase its profits. *The New York Times Magazine*, New York, Sept. 13, 1970.

GALBRAITH, John Kenneth. *O novo estado industrial*. São Paulo: Abril Cultural, 1982.

GRAJEW, Oded. *Filantropia de responsabilidade social*. Disponível em: <http://www.filantropia.org/artigos/oded_grajew.htm>. Acesso em: 24 fev. 2002.

GRAJEW, Oded. *Responsabilidade social nas empresas: primeiros passos*. São Paulo: Instituto Ethos, 1998.

KEYNES, John Maynard. *A teoria geral do emprego, do juro e da moeda*. São Paulo: Atlas, 1982.

KREITLON, Maria Priscila. A ética nas relações entre empresas e sociedade: fundamentos teóricos da responsabilidade social empresarial. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 28., 2004, Curitiba. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2004. 1 CD-ROM.

MALTHUS, Thomas R. *Princípio da economia política*. São Paulo: Nova Cultural, 1982.

MATSUMOTO, Alberto; LEITE, Jarles Randal. Accountability AA 1000 - o diálogo como ferramenta de divulgação dos relatórios sociais. In: ASAMBLEA ANUAL CLADEA, 40., 2005, Santiago de Chile. *Anais...* Santiago de Chile: CLADEA, 2005. 1 CD-ROM.

MELO NETO, Francisco Paulo de; FRÓES, César Quintão. *Gestão da responsabilidade social corporativa: o caso brasileiro*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MELO NETO, Francisco Paulo de; FRÓES, César Quintão. *Responsabilidade social e cidadania: a administração do terceiro setor*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

MILL, John Stuart. *O utilitarismo*. São Paulo: Iluminuras, 2000.

NONAKA, Ikujiro; TAKEUCHI, Hirotaka. *Criação do conhecimento na empresa: como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação*. Tradução Ana Beatriz Rodrigues e Priscilla Martins Celeste. 7. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

OLIVEIRA NETO, Waldemar. Responsabilidade social no Brasil e no mundo. *Mercado Global*, São Paulo, v. 27, n. 107, p. 51-54, 2000.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Pesquisa geral no site*. Disponível em: <<http://www.iol.org>>. Acesso em: 16 fev. 2006.

PASSADOR, Cláudia Souza; CANOPF, Liliane; PASSADOR, João Luiz. Apontamentos sobre responsabilidade social no Enanpad: a construção de um conceito. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 29., 2005, Brasília. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2005. 1 CD-ROM.

RICARDO, David. *Princípios da economia política e tributação*. São Paulo: Nova Cultural, 1982.

SCHOMMER, Paula Chies. Investimento social das empresas: cooperação organizacional num espaço compartilhado. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 24., 2000, Florianópolis. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2000.

SMITH, Adam. *A riqueza das nações*. Tradução Alexandre Amaral Rodrigues e Eunice Ostrenski. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL. *Guidance e document for social accountability*: New York, SAI, 2006.

SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL. *Social accountability 8000*. New York: SAI, 2001.

TAYLOR, Frederick W. *Princípios da administração científica*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

TENÓRIO, Fernando Guilherme. *Responsabilidade social empresarial: teoria e prática*. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

WOOD, Donna J. Corporate social performance revisited. *Academy of Management Review*, Ohio, v. 16, n. 4, p. 691-718, Oct. 1991.

INNOVATION TOOLS OF SOCIAL ADMINISTRATION APPROACH

Abstract

The present research has analyzed the tools of social administration SA-8000, AA-1000 and NBR-16001. The objective is to evaluate the proposal approach of each one of them and the degree of social responsibility that they propitiate to the organization. The approaches were classified in: normative, proceeding and strategic nature. In order to investigate the level of social responsibility the following requirements were adopted: level 1: minimum ethical requirements; level 2: obligations considered besides the minimum ethical level; level 3:

aspirations for ethical ideals. The research was developed based on academic literature over the theme. It is argued that, in order to reach the level three of social responsibility, the ethics and the conduct morally correct should be embodied in the leaders of the organization and, by means of the practice of social administration, should be transferred to its stakeholders. The social corporate responsibility requires a company concept, that looks for the balance among its economical, social and environmental dimensions.

Keywords: Managerial social responsibility; Tools of social administration; Ethical challenges.

Data do recebimento do artigo: 26/11/2006

Data do aceite de publicação: 07/02/2007