

RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL: OS MOTIVOS DA AÇÃO¹

Clarice JUNGES²

RESUMO: O texto apresenta e discute as duas principais correntes ideológicas que tratam das motivações dos empresários para a prática da responsabilidade social empresarial, tanto a interna, afeta às suas relações com os trabalhadores, quanto a externa, relativa às suas relações sócio-ambientais. Como subsídio para a análise, faz também uma breve revisão das características centrais do capitalismo contemporâneo.

PALAVRAS-CHAVE: Responsabilidade social corporativa. Empresas transnacionais. Relações organizacionais. Reestruturação produtiva. Globalização neoliberal. Conflito social.

Responsabilidade, numa definição filosófica, é “[...] a possibilidade de prever o próprio comportamento e de corrigir o mesmo comportamento com base em tal previsão [...]” (ABBAGNANO apud ASHLEY, 2003, p.6). Pela ótica sociológica, é a resposta “[...] daquele que é chamado a responder pelos seus atos face à sociedade ou à opinião pública [...] na medida em que tais atos assumam dimensões ou conseqüências sociais [...]” (BIROUI apud ASHLEY, 2003, p.6).

Com estas duas definições em mente, podemos entrar no emaranhado de concepções sobre o que é a responsabilidade social empresarial (RSE), ou corporativa (RSC), e sobre os por quês da sua entrada recente no cenário capitalista mundial e nacional.

Benedikt (2001, p.1), analisando o conceito de responsabilidade na obra de Zygmunt Bauman, afirma que, para ele, “[...] a **responsabilidade** é o tijolo que constitui todo nosso comportamento moral e surge a partir de toda relação de proximidade do outro [...]”. Moralidade, por sua vez, “[...] é, antes de tudo, responsabilidade para com este próximo, condição de possibilidade para toda sociabilidade [...]”, razão pela qual Bauman recomenda que “[...] em tempos sombrios, é sempre bom refletirmos sobre o que nos torna humanos, próximos e distantes, morais e imorais [...]”.

Os ideais e as atitudes empresariais refletidos na chamada responsabilidade social empresarial, ou corporativa, são relativamente recentes no cenário socioeconômico nacional. Consolidaram-se no final do último século, em especial nos anos 90, e vêm ganhando força e

¹ O texto reproduz o conteúdo do primeiro capítulo da dissertação de mestrado da autora: **As corporações transnacionais e sua prática de responsabilidade social:** um estudo de caso em Londrina, Paraná, de 2006 a 2008, defendida em dezembro/2008 junto ao Programa de Mestrado em Ciências Sociais da Universidade Estadual de Londrina.

² Mestre em Ciências Sociais pela UEL - Universidade Estadual de Londrina. Servidora pública municipal. Prefeitura do Município de Londrina. IPPUL - Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano de Londrina. Londrina - PR - Brasil. 86015-901 - clarice.junges@londrina.pr.gov.br

visibilidade na entrada do milênio. Fazem parte do cotidiano e do conhecimento, ainda que em graus diferentes, da maioria da sociedade brasileira. Estão estampados regularmente na mídia, e têm sido objeto de um número já bastante significativo de estudos acadêmicos, produzidos, sobretudo nas chamadas ciências aplicadas, como administração de empresas, economia, direito, ciências contábeis e serviço social.

Não há ainda um consenso em torno do conceito de responsabilidade social empresarial, até porque a sua prática, concebida em oposição à tradicional filantropia empresarial, é bem recente na história do capitalismo, mesmo nos países centrais. Ela acompanha o processo de globalização ou mundialização do capital. A título de exemplo desse processo, no Brasil o número de aquisições de empresas nacionais por empresas estrangeiras, na segunda metade da década de 1990, cresceu 196,25%, ou seja, 772 empresas foram adquiridas, sem incluir incorporações, acordos e associações. Alimentos, bebidas e fumo lideraram o ranking de investimentos estrangeiros, seguidos pela área financeira, química e petroquímica e de telecomunicações (ASHLEY, 2003).

O lado positivo desse movimento de desnacionalização das empresas, afirma a autora, é que “[...] as companhias experimentam novas práticas de gestão, processos de produção mais eficientes e diferentes tecnologias de mercado [...]” (ASHLEY, 2003, p.5), ou seja, as empresas estão investindo em outros atributos, hoje essenciais à sua sobrevivência no mercado, além do preço e da qualidade dos produtos: confiabilidade, serviço de pós-venda, produtos ambientalmente corretos e relacionamento ético com os consumidores, fornecedores e varejistas. Também estão adotando medidas de preservação do meio ambiente e valorizando mais certas práticas ligadas ao ambiente interno, como a segurança e o bem-estar de seus funcionários.

A definição básica de responsabilidade social empresarial — RSE — foi formulada no *World Business Council for Sustainable Development*, em 1999: “[...] o compromisso contínuo nos negócios pelo comportamento ético, pela contribuição ao desenvolvimento econômico e melhoria da qualidade de vida dos empregados, de suas famílias e da comunidade [...]” (SANTARÉM, 2009). No Brasil, o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, criado em 1998, é uma das principais referências para os **empresários-cidadãos**, tendo boa aceitação os conceitos que formula:

Responsabilidade Social Empresarial é a forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável³ da sociedade, preservando os recursos ambientais e culturais para gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais (INSTITUTO ETHOS, 2008).

Ou ainda:

[...] responsabilidade social é uma forma de conduzir os negócios da empresa de tal maneira que a torna parceira e co-responsável pelo desenvolvimento social. A empresa socialmente responsável é aquela que possui capacidade de ouvir os

³ Segundo Becker (apud LISBOA, 2003, p.5), “[...] a noção de desenvolvimento sustentável tem como uma de suas premissas fundamentais o reconhecimento da ‘insustentabilidade’ ou inadequação econômica, social e ambiental do padrão de desenvolvimento das sociedades contemporâneas [...]”.

interesses das diferentes partes (acionistas⁴, funcionários, prestadores de serviço, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio ambiente) e conseguir incorporá-los no planejamento de suas atividades, buscando atender às demandas de todos e não apenas dos acionistas ou proprietários [...]. (INSTITUTO ETHOS apud BELIZÁRIO, 2003, p.7).

Segundo essa concepção, cada vez mais compartilhada no mundo dos negócios, uma empresa socialmente responsável respeita e preserva o meio ambiente e os seres humanos, pois desse respeito e dessa preservação depende o seu sucesso e a sua continuidade. Trata-se de ir além da obrigação de respeitar as leis, pagar impostos e observar as condições adequadas de segurança e saúde dos trabalhadores. Trata-se, enfim, das empresas assumirem para si uma importante parcela da responsabilidade pela preservação ambiental e pela redução das desigualdades e injustiças sociais.

É através da sociedade que a empresa se viabiliza – consome os recursos naturais existentes, que constituem o patrimônio natural desta sociedade – e utiliza os recursos de capital, de tecnologia e de mão-de-obra, que são parte do seu patrimônio cultural, social e econômico. [...] A empresa deve financiar projetos sociais porque é certo, justo e necessário assim proceder (MELO NETO; FROES, 2002, p.84).

É forte entre os idealizadores e difusores da responsabilidade social empresarial — empresários “progressistas” e intelectuais que compartilham desses ideais — a convicção de que o mundo capitalista já ingressou numa nova **era das responsabilidades** (MELO NETO; FROES, 2001, 2002) ou do **capitalismo social** (SROUR, 1998), em que as empresas socialmente responsáveis têm um papel central na solução dos graves problemas sociais gerados pela lógica capitalista excludente que, no atual estágio de globalização do capital, mostra-se **insustentável** por ter atingido limites inadmissíveis de degradação ambiental e de irresponsabilidade social.

Está em andamento, segundo esta interpretação sobre as razões desta prática empresarial, importante processo de mudanças paradigmáticas em torno das relações sociais e ambientais estabelecidas sob o modo de produção capitalista hegemônico. No novo paradigma sobre o papel social das empresas nessa **nova era**, elas se auto atribuem o dever ético de zelar pela preservação do meio ambiente e pelo bem-estar de todos os públicos com os quais se relacionam — os *stakeholders*⁵ — tanto interna quanto externamente: funcionários e familiares, prestadores de serviço, fornecedores, distribuidores, instituições financeiras, governo, comunidade local, consumidores. As noções de responsabilidade e de ética aparecem como os motores da mudança social, e as **empresas-cidadãs** como seus principais agentes (ASHLEY, 2003; FISCHER; FALCONER, 1998; GRAJEW, 2004).

Nesse sentido, é bastante ilustrativa a definição abaixo, de Oded Grajew (2004, p.215):

⁴ Os acionistas são chamados também de *stockholders*: *stock* = ação, *holders* = proprietários.

⁵ Segundo The Landmark Dictionary, *stake* = estaca, poste; aposta, dinheiro apostado; prêmio, risco + *holder* = portador, proprietário. *Stake*, segundo o tradutor L&H Power Translator Pro, carrega também o sentido de “participação”.

Responsabilidade social empresarial significa, portanto, uma gestão voltada para aperfeiçoar a qualidade das relações. [...] Para isso é preciso, antes de tudo, rever nossa visão de negócios de curto prazo, baseada na competitividade e nos lucros imediatos, e procurar desenvolver uma visão ampla, centrada na sustentabilidade dos negócios a longo prazo [sic]. Implica também em associar as metas empresariais com objetivos importantes para o conjunto da sociedade, como a eliminação da pobreza, a preservação dos recursos naturais e do equilíbrio ambiental.

Como se sabe, trata-se de um dos principais nomes ligados à prática da responsabilidade social empresarial no Brasil e Grajew se define como **empresário social e de esquerda**. Criou, com amigos, em 1972, a Grow Jogos e Brinquedos, da qual foi um dos dirigentes até 1987, tendo deixado a sociedade em 1993. Em 1990 criou a Fundação Abrinq pelos Direitos da Criança e, em 1998, o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. Também foi o principal inspirador do Fórum Social de Porto Alegre, que teve início em 2001, conhecido como Fórum anti-Davos. É presidente do Comitê Brasileiro do Pacto Global e integra o Conselho de Desenvolvimento Social e Econômico (NASCIMENTO, 2001; PAOLI, 2002; GRAJEW, 2005).

Em consonância com esta orientação, Ashley (2003) aponta os sete **veto**res da responsabilidade social: apoio ao desenvolvimento da comunidade na qual atua; preservação do meio ambiente; investimento no bem-estar dos funcionários e dependentes e em um ambiente de trabalho agradável; comunicações transparentes; retorno aos acionistas; sinergia com os parceiros; satisfação de clientes e consumidores.

A transformação está sendo provocada, nesta perspectiva, pelo setor econômico da sociedade — Mercado ou Segundo Setor —, nas suas relações com o setor governamental — Estado ou Primeiro Setor — e com a Sociedade Civil, em especial com as organizações que compõem o Terceiro Setor ou Setor Público Não-Estatal, que se caracteriza fundamentalmente pela sua finalidade não-lucrativa na execução de ações voltadas à garantia dos direitos de cidadania ⁶ elencados no conjunto das políticas sociais públicas. O Terceiro Setor abarca, atualmente, uma grande variedade de instituições: organizações não-governamentais (ONGs), fundações e institutos empresariais⁷, associações comunitárias, entidades assistenciais e filantrópicas, assim como várias outras instituições sem fins lucrativos (FERRAREZI, 1997; FISCHER; FALCONER, 1998; SALAMON, 1998; SERVA, 1997; SZAZI, 2000).

Dados de 2002, de uma pesquisa qualitativa realizada pelo IPEA — Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada —, indicam motivações variadas para a prática da RSC: metade das empresas declarou que o que move os dirigentes a operarem no campo social é a vontade de contribuir para a solução dos problemas do país e de atender às solicitações das comunidades; na avaliação de 65% dos executivos, o engajamento social melhorou a imagem da empresa junto à comunidade; 59% acham que melhora o relacionamento com parceiros, inclusive governo e agências internacionais; e 53% consideraram que o engajamento melhora o envolvimento dos funcionários na missão da empresa; algumas empresas buscavam para as suas atividades

⁶ “[...] A cidadania é o direito básico do homem, uma vez que é nada menos do que o direito a ter direitos [...]” (ARENDRT apud GOMES, 2001, p.21).

⁷ Passaram a compor o Terceiro Setor a partir da implantação da Lei nº 9.790/99, que “[...] dispõe sobre a qualificação de pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, como Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público” (BRASIL, 1999).

produtivas certificados de excelência, como ISO 9000 e SA 8000, para os quais contam pontos o engajamento no social e a produção ambientalmente respeitosa (ALVES, 2006).

A seguir se fará uma breve retrospectiva histórica para localizar o surgimento deste ideal no mundo corporativo.

Retrospectiva histórica

Segundo Marcelo Parra (2003, p.5), o surgimento do termo Responsabilidade Social Empresarial — RSE — pode ser atribuído a um manifesto assinado por 120 industriais ingleses, no final do século XIX, o qual proclamava que a “[...] responsabilidade dos que dirigem a indústria é manter um equilíbrio justo entre os vários interesses dos públicos, dos consumidores, dos funcionários, dos acionistas [...]”, além de oferecer “[...] a maior contribuição possível ao bem estar da nação como um todo [...]”. Essas idéias se multiplicaram na Europa Ocidental a partir do final da década de 60, mas agora como uma novidade oriunda dos EUA e, “[...] na década de 70, a doutrina se difunde pelos países europeus, tanto nos meios empresariais, quanto nos acadêmicos [...]”.

Maria Cecília Arruda (apud ASHLEY, 2003, p.xv) acredita que “[...] a preocupação com responsabilidade social é tão antiga quanto a formação das organizações, mas a precisão conceitual ou estrutura teórica parece ter sido deixada para um segundo plano, em todo o mundo [...]”. Patrícia Ashley, por sua vez, conta que nos EUA e na Europa, até o século XIX, “[...] o direito de conduzir negócios de forma corporativa era prerrogativa do Estado ou da Monarquia e não um interesse econômico privado [...]”, e que “[...] os monarcas expandiam alvarás para as corporações de capital aberto que prometessem benefícios públicos, como a exploração e a colonização do Novo Mundo [...]”. No início daquele século, porém, “[...] milionários americanos, como os Rockefeller e os Vanderbilt, inspirados pela ética puritana, lançaram-se à filantropia e ao trabalho voluntário, associando-os, sempre que possível, ao sucesso comercial [...]”. Depois, com a independência dos Estados Unidos, a legislação passou a aprovar a condução dos negócios privados, porém “[...] a premissa fundamental da legislação sobre corporações era a de que tinham como propósito único a realização de lucros para seus acionistas [...]”. Essa concepção sofreu mudanças após os efeitos da Grande Depressão e da Segunda Guerra mundial: “[...] Em um contexto de expansão do tamanho das corporações e de seu poder sobre a sociedade, diversas decisões nas Cortes Americanas foram favoráveis às ações filantrópicas das corporações [...]”. A partir da década de 1950, nos EUA, os defensores da ética e da responsabilidade social corporativa passaram a defender, além da prática da filantropia empresarial, outras ações que priorizassem objetivos sociais, como o abandono de linhas de produto nocivas ao ambiente natural e social. A importância da responsabilidade social corporativa passou a ser discutida não só no meio empresarial, mas também no acadêmico, estendendo-se à Europa no final da década de 1960, através das teses disseminadas por autores como Bowen, Mason, Chamberlain, Andrews e Galbraith (ASHLEY, 2003, p.17, p.19 e p.86).

Maria Célia Paoli (2002, p.397) afirma que nos Estados Unidos a doação caritativa é proposta como uma suplementação dos serviços estatais, e a maior motivação para a filantropia provem dos descontos no imposto de renda pessoal. Um empresário americano declara, em uma matéria da revista *The Economist*, de junho de 2001, por ela analisada, que as doações caritativas geram boas perspectivas para os negócios: “[...] Nosso objetivo é criar condições nas quais a

lucratividade possa existir. Tirar as pessoas da pobreza é bom para a sociedade, como também ter empresas lucrativas [...]”. Lá e cá, conclui Paoli, há em comum a diferença entre as ações filantrópicas do passado e as do presente: “[...] antes os ricos doavam quando censurados por nada fazer, e hoje doam porque acham que querem e podem fazer mais e melhor para os pobres do que o governo ou entidades filantrópicas existentes. A revista assinala que alguns entrevistados definem-se como ‘filantrópicos de risco’ porque tentam dar à filantropia o caráter empresarial e dos negócios. Também é comum aos dois países investirem em educação e saúde [...]”. A autora afirma que empresas norte-americanas e inglesas de consultoria são referências importantes para os empresários brasileiros, como a *Business for Social Responsibility*, referência para o Instituto Ethos.

No Brasil, segundo Arruda (apud ASHLEY, 2003, p.73) os primeiros códigos de ética empresarial datam da década de 1950 e estabeleciam “[...] padrões de comportamento ético para serem seguidos pelos empregados”, porém “uma visão nova, mais econômica, começou a ganhar corpo quando os benefícios da instituição ética se traduziram também em resultados financeiros [...]”. Patrícia Ashley (2003) data em meados de 1970 as primeiras discussões sobre o tema, tendo sido protagonista a Associação dos Dirigentes Cristãos de Empresas (ADCE) Brasil, cujo objetivo inicial era promover o debate sobre o balanço social.

Segundo a perspectiva evolutiva, dominante, o conceito vem trilhando uma linha reta, sempre avançando para melhor, rumo a “[...] amplas abordagens normativas e sistêmicas [...]”, baseadas nos conceitos de “[...] desempenho social dos *stakeholders* [...]”, “[...] visão sistêmica de redes de *stakeholders* [...]” e “[...] sistema empreendedor justo [...]”, segundo os quais “[...] os benefícios e as responsabilidades são distribuídos com justiça entre os *stakeholders* [...]” (KANG apud ASHLEY, 2003, p.24).

O movimento consolidou-se na última metade dos anos 1990, no contexto da globalização e do aumento da competitividade entre as empresas. Foram criadas, do final dos anos 1990 para cá, diversas organizações empresariais voltadas à disseminação da proposta de responsabilidade social empresarial: Instituto Ethos, Instituto de Cidadania Empresarial, Conselho de Cidadania Empresarial da Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (Fiemg), Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (GIFE), Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial e Social (Fides), entre outras. O Instituto Ethos (1998) foi o precursor. Começou com 11 empresas afiliadas, tendo passado para 800 em 2004, totalizando um faturamento equivalente a 30% do PIB, o que se constitui num indicador de que “[...] a responsabilidade social encontrou um terreno fértil por aqui [...]” (GRAJEW, 2004, p.217). Mas, ainda segundo Grajew, a meta pode ser melhorada porque, comparativamente aos Estados Unidos, onde existe uma associação que reúne 47 mil fundações, a associação similar brasileira (GIFE) reunia em 2004 apenas 57 organizações privadas.

Embora seja forte no discurso dominante sobre a RSE a idéia do seu caráter voluntário⁸ e desinteressado, não é unânime esse entendimento nem mesmo entre seus principais idealizadores. Há quem aponte o seu valor estratégico, a sua racionalidade instrumental, o seu lado funcional para a preservação dos grandes interesses capitalistas, considerando-os, no entanto, perfeitamente conciliáveis com essa prática empresarial. E há, no outro oposto, as interpretações mais **radicais**, que condenam esse uso instrumental e denunciam diversas perversidades dessa **nova ética** do

⁸ No sentido de que nenhuma lei nacional obriga-os a fazê-lo.

mundo dos negócios Existem, portanto, diversos discursos sobre os motivos da prática da responsabilidade social empresarial. Se no discurso oficial é majoritária a concepção de que os empresários ocupam o papel principal e são os **mocinhos** da história, numa segunda versão ganha maior importância a pressão popular e, numa leitura ainda mais radical, as empresas chegam mesmo a ser colocadas no papel de **vilãs**.

Entre a ação voluntária e a reação à cobrança social

Para Oded Grajew (apud NASCIMENTO, 2001, p.11) “[...] responsabilidade social hoje é um grande fator de sucesso das vendas e a irresponsabilidade um grande fator de risco. A empresa que se descuidar pode ter grandes problemas junto ao consumidor [...]”. A prática da responsabilidade social empresarial integra, portanto, a solução para os grandes problemas ou **desafios** deste século, provocados pela insustentabilidade das formas de produção e de consumo, tanto do ponto de vista social quanto ambiental. Constitui-se num **divisor de águas** entre um **mundo em crise** e um outro mundo, onde reinem **condições sociais e ambientais dignas** (GRAJEW, 2004, p.213). A sustentabilidade, salienta o empresário, é essencial para a sobrevivência, constituindo-se na “[...] mola propulsora para a construção de um novo modelo de produção e de consumo, no qual as atividades econômicas possam contribuir para a solução de problemas sociais e ambientais [...]”. Contudo, Grajew afirma não ter ilusões de que esteja havendo uma profunda transformação na lógica empresarial, mas sim uma necessidade de adaptação das empresas a este novo cenário em que o lucro só pode ser alcançado se houver posturas mais éticas e solidárias. E isto é, no seu entendimento, uma conquista da sociedade.

Prevalece, porém, no meio empresarial e, em grande medida, no meio acadêmico, a noção de que o mundo dos negócios, tradicionalmente povoado pela racionalidade instrumental e pela lógica do lucro, dedicado somente às questões de ordem econômica, se dispõe, voluntariamente, a atuar na resolução das questões de ordem social, adotando um comportamento justo, ético, solidário. Esse conjunto de novidades constitui-se, segundo esta visão, no “[...] novo negócio dos negócios [...]”, que implica em assumir a “[...] responsabilidade compartilhada por um futuro global positivo [...]”, ao contrário do paradigma tradicional — formulado por Alfred T. Sloan Jr., presidente da General Motors, em 1923 —, centrado na máxima “[...] negócios são negócios [...]” (HERMAN; MAYA apud MELO NETO; FROES, 2001, p.51).

Para Patrícia Ashley, assim como para Grajew, a nova prática não possui um caráter propriamente voluntário, é parte da necessidade de se repensar o modelo econômico, o que exige um esforço conjunto de governo, empresas e sociedade:

[...] as crescentes disparidades e desigualdades de nossa sociedade obrigam a repensar o desenvolvimento econômico, social e ambiental. Para responder a esse crescente desafio, governo, empresas e sociedade organizam-se para trazer novas respostas visando um desenvolvimento sustentável que englobe tanto os aspectos econômicos como os sociais e ambientais (ASHLEY, 2003, p.13).

A autora entende que a RSE tem um **caráter estratégico**, associado a duas características da conjuntura atual: 1) o aumento da competitividade entre as empresas, que gera a necessidade delas investirem em **novos processos de gestão** para criarem **diferenciais competitivos**; e 2) uma maior conscientização dos consumidores, que têm valorizado, na hora de optar pelos

produtos a serem adquiridos, aspectos éticos ligados à cidadania e ações de preservação do meio ambiente. Estes aumentos, de competitividade e de conscientização, são decorrentes de uma complexificação dos negócios, que por sua vez decorre **do processo de globalização e da velocidade das inovações tecnológicas e da informação**. Diante dessa nova realidade, a RSE representa uma **estratégia empresarial competitiva** que se efetiva **por meio de soluções socialmente corretas, ambientalmente sustentáveis e economicamente viáveis** (ASHLEY, 2003).

Os pesquisadores do Instituto Observatório Social (IOS) realizam uma leitura não completamente divergentes da versão anterior, mas com variações significativas de entonação, já que entendem que a RSE nasceu da pressão exercida sobre as empresas não por consumidores, indivíduos isolados, mas pelas organizações da sociedade civil, entre elas os sindicatos. Trata-se de uma leitura que acredita no poder de resistência da sociedade à ação do capital e na regulação das relações sociais, na construção negociada da convivência entre grupos com interesses conflitantes:

Nenhuma instituição social pode existir sem que prevaleça uma certa confiança entre os atores envolvidos. A legitimidade de uma empresa é construída a partir da regulação das relações sociais e da construção de identidades, culturas e convenções. Por mais econômica e racional que possa parecer a função de uma empresa, o seu sentido social é dado a partir da relação que estabelece com a sociedade. Desta forma, uma empresa é questionada quando o seu sucesso econômico não tem repercussões sobre o corpo social, ou pelo menos quando estas não são diretas nem evidentes (INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL, 2004, p.14).

De acordo com esta perspectiva, reagindo às denúncias da sociedade, “[...] as empresas multinacionais perceberam que era preciso **dar uma resposta** [...]”, ajustando suas operações produtivas e suas relações sociais às “[...] expectativas de atores sociais [...]”. E essa reação empresarial se deu quando as empresas “[...] perceberam que suas marcas líderes poderiam ser afetadas pelos movimentos antiglobalização, pondo em risco sua imagem junto aos consumidores [...]” (INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL, 2004, p.14).

Segundo Corsi (2003), a situação de crise do capitalismo, agravada nos anos 1970, desencadeou no mundo toda uma onda de contestação social, um avanço das forças de esquerda, de uma cultura anticapitalista. Surgiram movimentos sociais setoriais, de luta pelos interesses de minorias específicas, “[...] alternativos aos burocratizados movimentos da esquerda tradicional [...]”. Eram **palpáveis**, na época, as possibilidades de profundas transformações. Mas a profecia não se confirmou, uma vez que

[...] as possibilidades de revolução social, em pouco tempo, caíram por terra. A partir da crise de 1973, a correlação de forças passou a pender gradativamente para o lado dos conservadores. [...] Os grandes capitalistas, associados aos governos conservadores dos EUA e, um pouco mais tarde, da Grã-Bretanha e da Alemanha buscaram reorganizar o sistema para enfrentar a contestação social, o avanço do socialismo soviético e a crise econômica (CORSI, 2003, p.21).

A afirmação remete-nos a uma segunda interpretação crítica sobre a origem da RSE, que a entende fundamentalmente como um mecanismo estratégico de dominação e de manutenção do poder e dos interesses economicamente dominantes, um **discurso** criado pelas grandes empresas para assegurar a continuidade da lógica do lucro a qualquer custo social, ou seja, um instrumento a serviço da manutenção da hegemonia burguesa. Segundo esta visão, “[...] o capital aproveita-se dos abalos mentais e sociais que ele mesmo provoca para lançar suas teses que, logicamente, atendem a seus objetivos [...]”. Em outras palavras, “[...] o capital, baseado nas crises de identidade do indivíduo e na crise da sociedade e através de todo um imaginário novo, consegue formar, aos poucos, uma nova consciência tanto para os trabalhadores [...] quanto para a sociedade em geral, instituições, sindicatos, mídia, etc [...]” (CORRÊA; MEDEIROS, [2003], p.20).

Sung e Silva (2003, p.72-73) afirmam, a este respeito:

Com a modernidade [...] inicia-se um processo de racionalização de todas as esferas da vida, que não é mais explicada por imagens religiosas, mas por métodos científicos baseados na experimentação e no cálculo matemático. Este tipo de racionalidade, também conhecida como razão instrumental, não está preocupado em discutir a moralidade dos objetivos, mas somente a eficácia dos meios para atingi-los. Este tipo de racionalização ocorreu tanto na economia como na política e em outras esferas da vida. [...] Somente no capitalismo moderno é que surge uma empresa permanente estruturada racionalmente para produzir lucro. Esta racionalidade no interior da empresa é assegurada também fora dela através das normas jurídicas e da administração racional do Estado.

Os mesmos autores afirmam ainda que: “[...] Quando a acumulação da riqueza passa a ser o objetivo maior de um grupo social, a lógica econômica passa a ser o centro da vida e o principal critério de discernimento para as questões morais [...]” (SUNG; SILVA, 2003, p.56-57).

Parece necessário entender melhor as características fundamentais do capitalismo contemporâneo, a fim de compreendermos melhor, na seqüência, como elas se relacionam com a prática da responsabilidade social empresarial.

Parêntesis contextual: a globalização neoliberal, a reestruturação produtiva e o poder das corporações transnacionais

Colocando lado a lado o discurso da responsabilidade social com a teoria sociológica sobre o neoliberalismo e a globalização ou mundialização do capitalismo e do seu modelo de regulação da produção, pode-se adiantar uma conclusão a que têm chegado alguns estudos sociológicos recentes (BEGHIN, 2005; CORRÊA; MEDEIROS, [2003]; MONTÃO, 2002) sobre esta forma de ativismo empresarial: as empresas, utilizando-se das modernas técnicas de gestão, geradas no campo da produção industrial, têm na responsabilidade social mais uma ferramenta para a disseminação da ideologia neoliberal, ainda hegemônica apesar da seqüência de crises que vem enfrentando a partir da década de 70 do século passado.

Segundo Perry Anderson (1995, p.9), o neoliberalismo nasceu logo após a Segunda Guerra Mundial, nos países da Europa e da América do Norte onde imperava o capitalismo, e “[...] foi uma reação teórica e política veemente contra o Estado intervencionista e de bem-estar [...]” que

acabava de se implantar. “[...] Trata-se de um ataque apaixonado contra qualquer limitação dos mecanismos de mercado por parte do Estado, denunciadas como uma ameaça letal à liberdade, não somente econômica, mas também política [...]”.

No período pós-guerra, afirma Eric Hobsbawm (1996), o capitalismo viveu a chamada Era de Ouro, entre 1947-73, sucedida pelas Décadas de Crise. A transformação econômica, social e cultural que aconteceu nesse período foi “[...] a maior, mais rápida e mais fundamental da história registrada [...]”, e “[...] as mudanças dele decorrentes para todo o planeta ainda estão ocorrendo [...]” (HOBSBAWM, 1996, p.18, grifo do autor). Embora o colapso do socialismo soviético tenha sido o incidente mais dramático das décadas que se seguiram à Era de Ouro capitalista, “[...] essas iriam ser décadas de crise **universal** ou global [...]”, porque

[...] pela primeira vez na história a Era de Ouro criara uma economia mundial única, cada vez mais integrada e universal, operando em grande medida sobre as fronteiras de Estado [‘transnacionalmente’] e, portanto, também cada vez mais, por sobre as barreiras da ideologia de Estado. Em decorrência, as idéias consagradas das instituições de todos os regimes e sistemas ficaram solapados.[...] (HOBSBAWM, 1996, p.19).

Para Ianni (apud CORRÊA; MEDEIROS, [2003], p.18):

[...] Na época da globalização do capitalismo, entra em cena a ideologia neoliberal, como seu ingrediente, produto e condição. [...] É no contexto do globalismo que o liberalismo se transfigura em neoliberalismo. [...] São muitas e evidentes as interpretações, as propostas e as reivindicações que se sintetizam na ideologia neoliberal: reforma do Estado, desestatização da economia, privatização de empresas produtivas e lucrativas governamentais, abertura de mercados, redução de encargos sociais relativos aos assalariados por parte do poder público e das empresas ou corporações privadas, informatização de processos decisórios, produtivos, de comercialização e outros, busca da qualidade total, intensificação da produtividade e da lucratividade da empresa ou corporação nacional e transnacional [...].

Organizada nestes moldes, a economia exerce um poder soberano, “[...] e qualquer exercício de um poder soberano é, por si só, uma atividade política [...]” (BERNARDO, 2000, p.12), razão pela qual pode ser classificada como um Estado Amplo, em contraposição ao Estado Restrito, que é o “[...] conjunto das instituições que compõem o governo, o parlamento e os tribunais, ou seja, os poderes executivo, legislativo e judiciário [...]”. O autor salienta que “[...] nas últimas décadas, com a intervenção crescente das empresas nos mais variados aspectos da vida social, o caráter amplo desse Estado aumentou muito [...]”, a ponto de adquirir a hegemonia sobre o Estado Restrito (BERNARDO, 2000, p.18). Diante de tal realidade, conclui o autor que “[...]os governos nacionais, hoje, não podem fazer mais do que oferecer força de trabalho qualificada e boas infra-estruturas às companhias transnacionais [...]” (BERNARDO, 2000, p.44). Resumindo, nas palavras de Maurício Tragtenberg (1980, p.11): “[...] O fato é que a internacionalização da economia passa por sobre os Estados nacionais [...]”.

É consenso, entre os autores que fazem uma leitura crítica do capitalismo contemporâneo, que vivemos um momento de grandes incertezas e de grandes dificuldades na apreensão da realidade, que se transforma numa velocidade sempre maior do que a nossa capacidade de explicar as transformações. Celso Furtado (1987), por exemplo, afirma, no seu livro *Transformação e crise na economia mundial*:

[...] Vivemos atualmente uma dessas fases da História em que o grau de incerteza com respeito ao futuro passa a cota de tolerância, pondo em risco a coesão social e tornando particularmente difícil a tarefa de governar. [...] Pela primeira vez estamos em face de processos cuja compreensão requer a formulação de hipóteses sobre o comportamento da economia mundial, sem que tenhamos sequer definido esses conceitos. Os modelos de que dispomos são derivados de observações de sistemas econômicos cuja ordenação pressupõe a existência de poderes políticos no plano nacional ou plurinacional. E também dispomos de algumas idéias sobre a natureza das relações comerciais e financeiras entre esses sistemas econômicos que qualificamos de ‘economia internacional’. Mas a lógica do que seria um sistema econômico mundial nos escapa.[...] (FURTADO, 1987, p.161).

Furtado (1987) afirma, ainda, que essa instabilidade é parte de um processo de **ajustamento estrutural** que afeta a esfera econômica da sociedade, estendendo-se também às dimensões políticas e culturais. Vejamos então, mais de perto, como a transnacionalização do capital e a reestruturação produtiva a ela associada vêm afetando a classe trabalhadora.

A reestruturação produtiva e os novos sentidos do trabalho

No plano da reestruturação produtiva, os tais **processos de produção mais eficientes** de que falam as teorias sobre a responsabilidade social corporativa têm à frente as novas formas toyotistas de organização da produção industrial — que acabam impregnando toda prática organizacional —, cujas virtudes, segundo Chesnais (1996, p.17), “[...] estão dirigidas a obter a máxima intensidade do trabalho e o máximo rendimento de uma mão-de-obra totalmente flexível, à qual se volta a contestar o direito [...] de organização sindical [...]”.

A fase de regulação fordista coincidiu com a Era de Ouro do capitalismo, da qual se falou há pouco. Ela foi perdendo força para o toyotismo⁹ ou Acumulação flexível, um conjunto de mecanismos criados para superar a crise, a qual, segundo Boyer (apud CHESNAIS, 1996, p.298), foi uma “[...] crise do próprio sistema de regulação [...]” porque “[...]os mecanismos associados à regulação em vigor revelam-se incapazes de reverter os encadeamentos conjunturais desfavoráveis, mesmo que, pelo menos inicialmente, o regime de acumulação seja viável [...]”.

A reestruturação produtiva iniciou-se por volta de 1978-79, e Boyer (apud CHESNAIS, 1996, p.298) a atribui a vários grandes fatores, cujo jogo combinado acabou derrubando os elementos constitutivos da regulação fordista: rigidez das estruturas industriais oligopolistas no

⁹ “Toyotismo é o nome que se dá à mundialização de um sistema organizacional de gestão industrial desenvolvido pela empresa Toyota no Japão após a Segunda Guerra Mundial.” (JÚLIO, 2003, p.116).

plano nacional; crise de todas as determinações da relação salarial; crise fiscal do Estado e questionamento da amplitude assumida pelos gastos públicos; deterioração das relações constitutivas da estabilidade do regime internacional.

O próprio Chesnais (1996, p.298-299), no entanto, entende que “[...] a raiz da crise do sistema de regulação deveria ser buscada, de modo absolutamente central, na derrubada das formas tradicionais da economia do Estado nacional, diante da mundialização do capital [...]”. Isto porque a recessão de 1974-75 gerou uma taxa de crescimento do investimento no exterior muito superior ao investimento doméstico.

Nesse sentido, Corrêa e Medeiros ([2003], p.15), afirmam:

A partir da crise do fordismo inicia-se um movimento do capital em duas frentes, uma atuando dentro da empresa visando a reestruturação produtiva através do avanço tecnológico e da reorganização ou renovação dos métodos de controle e gestão da força de trabalho. Outra frente atuando externamente, visando a reestruturação formal das conquistas trabalhistas com a flexibilização jurídica-política de leis trabalhistas.

Ricardo Antunes, por sua vez, afirma que o processo de produção toyotista manipula o público interno de uma empresa no sentido de que assuma o projeto do capital, e se apropria do saber e do pensar do trabalhador. Através desse **envolvimento manipulatório**, diz o autor, “[...] o capital busca o consentimento e a adesão dos trabalhadores, no interior das empresas, para viabilizar um projeto que é aquele desenhado e concebido segundo seus fundamentos exclusivos [...]”. Ele chama de **subjetividade inautêntica** a imposição, pelo capital, de seus ideais à classe trabalhadora, ou seja, do seu próprio sentido de trabalho:

[...] Toda subjetividade que a empresa incentiva é uma subjetividade inautêntica, porque é voltada exclusivamente para a lógica do mercado, para o atendimento da empresa, para as vantagens da empresa. Por isso eu digo em meu livro Os Sentidos do Trabalho que é uma subjetividade inautêntica, que não interessa à classe trabalhadora. Ao contrário, por exemplo, de uma subjetividade autêntica, que seria aquela em que o trabalhador ou a trabalhadora pudesse exercer uma atividade livre, autodeterminada, e decidindo o que produzir, como produzir e para quem produzir [...]. (ANTUNES apud CORRÊA; MEDEIROS, [2003], p.23-24).

Este autor não tem dúvida de que “[...] a lógica do capital é destrutiva e vem nos conduzindo a uma situação de “precarização estrutural do trabalho [...]”, ou seja:

[...] Numa sociedade onde a explosão da precariedade é brutal, e o mundo do não trabalho, portanto do flagelo do desemprego, está visceralmente em expansão, o trabalho alienado é uma conquista frente à barbárie do desemprego. Só não entende isso quem não precisa trabalhar pra sobreviver! [...] (ANTUNES apud CORRÊA; MEDEIROS, [2003], p.24).

Outras importantes contribuições a este debate vêm de Maurício Tragtenberg e de João Bernardo Tragtenberg (apud BERNARDO, 1991), afirma que devido ao alto custo social da

repressão direta, o capitalismo “[...] recorre a inovações tecnológicas para aumento da produtividade, isto é, da exploração do trabalho [...]”. Tais inovações são complementadas pela emergência de ideologias conciliatórias, de “participacionismo”, “co-gestão” que, por sua vez, suscitam a emergência de uma burocracia sindical, um sindicalismo de negociação, onde os capitalistas procuram “antecipar” os conflitos mediante “concessões” secundárias para resguardar o essencial. Os “conselhos de estabelecimento”, afirma Tragtenberg n’outra obra (TRAGTENBERG, 1980, p.190), só têm direito de informação, que na maioria das vezes não é utilizada em função da existência do segredo industrial e comercial. Em muitos casos, tais conselhos atuam como reprodução da Seção de Pessoal da empresa, participando, por exemplo, da seleção dos trabalhadores que devem ser despedidos, em função de conjunturas, e, no entanto,

[...] os patrões vêm nisso atividades de ‘colaboração’, ao mesmo tempo empregando a energia operária em assuntos sociais na empresa (creches, refeitório, controle de horas legais de trabalho), desviando a mão-de-obra de atividades mais significativas. Além de poupar tempo e dinheiro ao patrão, essas atividades ‘periféricas’ dão a impressão de ‘participação’.[...] (TRAGTENBERG, 1980, p.190-191).

Com relação à participação dos trabalhadores nos lucros da empresa, afirma:

[...] A participação no lucro líquido da empresa é facilmente descartável, já que ela determina qual o lucro líquido passível de declaração, desaparecendo o que passar do montante declarado. Os segredos comercial, industrial e bancário funcionam como mecanismos que permitem essas manipulações [...] (TRAGTENBERG, 1980, p.190).

João Bernardo (2000) lembra, no entanto, que essa remodelação dos sistemas de gestão capitalistas “[...] só atinge uma porcentagem reduzida de trabalhadores, aqueles que têm emprego estável em grandes companhias onde são aplicadas as tecnologias mais modernas. Os trabalhadores terceirizados ficam alheios a este quadro e mais excluída ainda é aquela mão-de-obra que sobrevive, ou morre, entre o desemprego e o trabalho altamente precário.” (BERNARDO, 2000, p.32).

O sociólogo francês Pierre Bourdieu (1998) esquenta o debate:

[...] Nunca se viu o discurso empresarial falar tanto de confiança, cooperação, lealdade e cultura interna à empresa do que numa época na qual se obtém a adesão de cada instante, fazendo desaparecer toda e qualquer garantia temporal (três quartos dos contratos são por prazo determinado, a porcentagem de postos de trabalho precários não pára de crescer, as demissões individuais já não se submetem a nenhum tipo de restrição). Vemos, assim, como a utopia neoliberal tende a se encarnar na realidade de uma espécie de máquina infernal, cuja implacabilidade se impõe aos próprios dominantes [...].

Também o polonês Zygmunt Bauman (1999, p.13-14) refuta o discurso participacionista das empresas, com base na declaração de Albert J. Dunlap, “[...] o célebre **racionalizador** da empresa moderna [...]”, segundo a qual “[...] a companhia pertence a quem nela investe [...]”. Isto

significa, conclui Bauman, que “[...] os empregados, os fornecedores e os porta-vozes da comunidade não têm voz nas decisões que os investidores podem tomar [...]”, já que eles se sentem no direito de “[...] descartar, de declarar irrelevante e inválido qualquer postulado que os demais possam fazer sobre a maneira como elas dirigem a companhia [...]”.

Por fim, quanto à eficácia do modo taylorista de regulação da produção capitalista, Francisco José Teixeira (apud CORRÊA; MEDEIROS, [2003], p.16) avalia que “[...] não há dúvidas de que o modelo japonês [...] traz todas as condições ideais requeridas para superar a crise de acumulação fordista: flexibilização da produção, intensificação do trabalho, modelo cooperativo de organização sindical, desverticalização da produção, etc [...]”. Mas não sem conflitos, certamente! Veremos melhor, mais adiante, como as empresas vêm administrando seus conflitos internos.

A disputa corporativa pelas maiores fatias do mercado

A grande empresa, fruto da globalização, ocupa o papel central no espetáculo do capitalismo global, razão pela qual está entre as preocupações centrais de Celso Furtado, na sua vasta obra sobre a economia mundial e, em especial, sobre a dependência dos países periféricos, de industrialização tardia, em relação aos países do capitalismo central.

Na economia capitalista atual, diz ele, toda grande empresa é internacional, ou seja, é uma corporação multinacional no sentido de que atua simultaneamente em vários países, através de subsidiárias comerciais ou produtoras, ou da participação em empresas produtoras. Defende a tese de que a grande empresa é o “[...] elemento estruturador do capitalismo na sua presente fase evolutiva [...]”, sobretudo pela sua “[...] capacidade de adaptação no plano internacional [...]” (FURTADO, 1974, p.12-13), razão pela qual acumula imenso poder, tanto nos países de origem, do capitalismo central, quanto nos países periféricos, onde impõe, pela força que aglutina, as regras do jogo econômico, os rumos do sistema político e os modos de vida dos países de capitalismo avançado. Ele lembra, no entanto, que embora as grandes empresas tenham intensificado esse quadro de dependência, não foram elas que o inauguraram. Ele se instala já no início do processo de industrialização.

De acordo com Kurt R. Mirow (1978, p.17-18), há dezenas de anos o mundo já havia sido dividido, pelos contratos particulares negociados pelas grandes corporações privadas, em países desenvolvidos e subdesenvolvidos, visando a maximização de seus lucros. E o Brasil, “[...] aceitou o jogo que lhe foi imposto [...]”, ou porque não lhe restasse outra alternativa, ou por falta de vontade de resistir. Assim, “[...] as corporações multinacionais, às quais se concedeu tratamento favorecido, colonizaram o País [...]”, que nesse processo acabou por liquidar, propositalmente, a estrutura industrial e o desenvolvimento auto-sustentado que havia construído nas épocas de crise internacional, ou seja, no período das grandes Guerras Mundiais, época em que se interrompia o tráfico internacional normal. Nesse período o Brasil tinha suas indústrias sob controle nacional, o que representa as “[...] bases da propriedade independente de cada nação [...]”. Contudo, “[...] a recuperação das tradicionais nações industrializadas dos danos auto-infligidos em desastrosa guerra, e o resultante restabelecimento de antigas lideranças e acordos dividindo o mundo, tornariam irresistíveis o apelo ao esforço alheio, à capacidade gerencial das corporações estrangeiras tão propaladas [...]”. Nesse contexto, conclui o autor,

[...] o Brasil entregou seu destino às mãos de pessoas cujos interesses decerto não coincidem com os seus e vivendo há mais de 11.000 km de distância, comandam gerentes locais das corporações chamadas multinacionais, os *locais whrite help* brasileiros, e decidem a sorte e o bem-estar do nosso povo, que provavelmente jamais chegaram a conhecer (MIROW, 1978, p.18).

As grandes empresas, resultantes da competição que “[...] cria dentro do capitalismo uma necessidade de crescimento, acumulação de capital e novos mercados [...]” (GONÇALVES, 1992, p.49), são também chamadas de empresas ou corporações **multinacionais**, ou **supranacionais**, ou **transnacionais**. Tornaram-se hegemônicas depois da Segunda Guerra Mundial; o seu surgimento pode ser datado no final do século passado, porém os principais grupos existentes hoje nasceram nas primeiras décadas deste século, sendo que “[...] a renda anual das maiores multinacionais supera o PIB de muitos países [...]” (MULTINACIONAIS, 2007).

Numa perspectiva marxista-shumpeteriana sobre as Empresas Transnacionais (ETs) e a internacionalização da produção, Reinaldo Gonçalves afirma que este fenômeno “[...] tem obviamente um caráter histórico, no sentido de que estas empresas não surgiram no processo de internacionalização da produção dos anos 50 e 60 sem uma articulação orgânica com a própria dinâmica do sistema capitalista neste período e antes dele [...]” (GONÇALVES, 1992, p.19). Nesse sentido a ET é “[...] resultado de um processo antigo de concentração e centralização do capital inerente à expansão do capitalismo, ou seja, é “o principal agente de realização do investimento externo direto, e, conseqüentemente, do processo de internacionalização da produção [...]”, um “[...] epifenômeno da própria dinâmica de desenvolvimento capitalista [...]”. A ET, conclui o autor, “[...] é a grande empresa capitalista que realiza o progresso tecnológico [...]” (GONÇALVES, 1992, p.19, p.9 e p.91).

Segundo João Bernardo (2000, p.39), a partir da década de 1960 “[...] a globalização do capital alcançou um estágio superior e converteu-se em transnacionalização [...]”, ou seja, “[...] mais do que a junção de fronteiras, trata-se da passagem por cima das fronteiras [...]”. Sugere, por esta razão, que “[...] a terminologia de ‘companhias multinacionais’, comumente usada, deve ser substituída pela de ‘companhias transnacionais’, que nos indica a especificidade deste tipo de empresas. Elas não juntam nações — passam por cima delas [...]”. Ele argumenta, ainda, que

[...] a divisão em países, que nos habituamos a considerar como a forma natural de abordagem da economia mundial, deve hoje ser substituída pela divisão em companhias transnacionais. Os grandes movimentos econômicos mundiais tornam-se mais claros se os analisarmos na perspectiva das relações entre companhias transnacionais e, no interior de cada companhia, entre matrizes e filiais (BERNARDO, 2000, p.41).

As conseqüências da nova ordem mundial sobre as economias nacionais também são destacadas pelo autor. Aliás, no seu entendimento não há mais, propriamente, economias nacionais, já que “[...] é impossível ocorrerem desenvolvimentos nacionais numa época de transnacionalização do capital [...]”. Isto porque “[...] o nacionalismo não foi apenas condenado como estratégia política, mas igualmente como prática econômica [...]”. Assim, “[...] para os

chefes de empresa de qualquer país, a ligação às grandes companhias transnacionais não é uma opção ideológica ou política. É um imperativo econômico [...]", razão pela qual

[...] não existe nenhuma burguesia nacional que possa ser um aliado na oposição ao imperialismo, pois os pequenos e médios capitalistas nacionais estão hoje inteiramente submissos às transnacionais, às quais se associaram ou relativamente às quais funcionam numa situação, oficial ou meramente informal, de subcontratantes [...] (BERNARDO, 2000, p.43-44).

A intensificação da competição mundial, responsável por essa gigantesca união de capitais, não representa surpresa no cenário capitalista. A concentração-centralização do capital é uma das características do processo de expansão do capitalismo, da lei geral da acumulação capitalista, apontadas por Marx em *O Capital*¹⁰. Segundo Tragtenberg (1980, p.14), Marx “[...] já via nas sociedades por ações os fundamentos técnico-formais de um novo modo de produção [...]”. Para ele as grandes corporações seriam um prenúncio da superação do conflito de classes, uma vez que os trabalhadores passariam a ser seus próprios capitalistas. Disso nasceriam duas possibilidades: a hegemonia dos trabalhadores no plano econômico e político e na socialização, ou, se vitoriosas as forças do capitalismo, sem os capitalistas individuais à testa da produção, a renovação da repressão fascista e a barbárie que a acompanha. O futuro da sociedade industrial dependeria, além dos fatores econômicos, da relação de forças entre as classes sociais e do exercício da hegemonia por uma delas, ou por uma fração de classe, em nome da sociedade. Para Tragtenberg “[...] as sociedades por ações, separando a gerência da propriedade capitalista, asseguram a manutenção do modo capitalista e produção [...]”, tanto que, no estágio atual, “[...] as corporações representam uma das maiores concentração de poder econômico que se tem notícia na história da humanidade [...]”. O maior poder corporativo cabe aos controladores das ações — os acionistas — e, segundo a concepção capitalista dominante, afirma o autor, essa é a razão pela qual a corporação tende a servir à sociedade e não apenas a seus donos; o grupo de controle desenvolveria um tipo de racionalidade que incluiria as determinações sócio-econômicas. Parte das ações das companhias é controlada pela classe média, daí que “[...] a hegemonia da grande corporação caminha paralela à expansão da classe média, dos White collors de Mills [...]” (TRAGTENBERG, 1980, p.12-16).

Referindo-se à concorrência corporativa, Mirrow (1978, p.23-24), afirma que

[...] técnicas diversas foram elaboradas no decorrer dos decênios, visando a conter o incontrolado surgimento de indústrias novas. Compra, *dunping*, boicotes, constituem alguns dos instrumentos habitualmente utilizados e, cabe aplicá-los cedo, ao se iniciarem as iniciativas do novo concorrente, para que ele sucumba, acreditando na própria incapacidade gerencial.

¹⁰ Gonçalves (1992, p.20) lembra que “[...] de Marx aprendemos que o capitalismo é essencialmente um processo de acumulação de capital, que não existe capitalismo sem relações econômicas internacionais, e que as condições da produção capitalista e suas crises levam a uma concentração e centralização do capital. Assim, a expansão da produção capitalista ‘exige uma concentração simultânea de capital, pois as condições de produção exigem o emprego de capital numa escala maior. A produção capitalista também exige sua centralização, i. e., a absorção dos pequenos capitalistas pelos grandes e sua privação do capital’ (O Capital, vol. III, p. 246) [...]”.

Uma breve análise da união de forças promovida pelo capitalismo para a eliminação da concorrência mostra quão poderosas se tornaram algumas (poucas) empresas, e quão frágeis as demais. Dados do ETC Group — organização que trabalha em prol da sustentabilidade e monitora as atividades das corporações globais, fundamentalmente na agricultura, alimentação e farmacêutica — indicam que esse processo de fusões corporativas continua em ascensão, e está levando a uma situação em que há, no mundo, “[...] cada vez menos empresas, maiores e com maior porcentagem de mercado [...]” (RIBEIRO, 2007). Em 2004, as 200 maiores multinacionais do planeta concentravam 29 por cento da atividade econômica mundial. A grande campeã é a rede de supermercados Wal-Mart, responsável pela idéia de **walmartização** do mundo; com um volume de vendas maior do que o produto interno bruto da Arábia Saudita e Áustria, é a vigésima economia do planeta. Em seguida, no *ranking* mundial, pelo montante do faturamento até 2005, temos: petroleira BP, Exxon Mobil, Shell, General Motors, Daimler Chrysler, Toyota Motor, Ford Motor, General Electric, Total, Chevron. Cada uma delas constitui economias maiores que Portugal, Israel, Irlanda ou Nova Zelândia. Dentre as 100 maiores economias do globo há outros supermercados, como Carrefour, Home Depot, Metro e Royal Ahold, processadores de alimentos, como a Nestlé e o Grupo Altria (proprietário da Kraft Foods e da Phillip Morris), juntamente com grupos financeiros como o Citigroup, ING e HSBC, e empresas de informática e telecomunicações como IBM, Siemens, Hitachi, Hewlet Packard, Samsung e Sony.

Os *rankings* mundiais, regionais e nacionais relativos à indústria agro-química, ramo de produção ao qual se dedica a empresa que está sendo analisada neste estudo, a Milenia Agrociências S.A., serão apresentados e discutidos na terceira seção.

A ‘empresa-comunidade’: manipulação dos conflitos e gestão da paz

Garantir a harmonia corporativa é tarefa para os executivos e dirigentes das grandes corporações, os *managers*. A eles (as) compete “[...] harmonizar os interesses dos técnicos dessas grandes empresas, integrando-os aos dos acionistas e operário [...]” (TRAGTENBERG, 1980, p.7). Eles procuram identificar-se com os dois campos em luta — capital e trabalho — e o fracasso da tentativa leva-os à doença.

Ainda segundo Tragtenberg (1980, p.9 e p.10), a corporação é conflitiva, antes de tudo, “[...] por ser o espaço de luta entre donos, que cederam a direção da empresa aos controladores, em troca de maior quinhão na distribuição dos lucros [...]”. E mais: “[...] Na corporação, o conflito de interesses supera tudo: nela, não são idéias que se trocam, são negócios que se realizam [...]”.

Um dos maiores ideólogos da grande corporação, Peter Drucker, afirma que não se pode negar que existe luta pelo poder entre trabalho e gerência, escondida sob a reivindicação salarial. Diante do conflito, “[...] ceder um pouco de poder aos trabalhadores pode ser um dos melhores meios de aumentar sua sujeição, se essa lhes dá a impressão de influir sobre as coisas [...]” (JENKINS apud TRAGTENBERG, 1980, p.19). O paradoxo é que o maior problema nessa relação, para Drucker e os demais ideólogos, “[...] é evitar que o trabalho usurpe as funções de poder gerencial legitimadas [...]” e, nesse sentido, “[...] o grande obstáculo à realização da idéia da ‘empresa-comunidade’ é a participação operária nas decisões da empresa [...]”. Esta visão da empresa como **comunidade** possui relação com a doutrina social católica. No entanto, salienta

Tragtenberg, “[...] qualquer atividade política é proibida [...] e a contestação tem que se dar fora dos muros da empresa [...]” (TRAGTENBERG, 1980, p.17 e p.189).

Assim, a co-gestão e o participacionismo são, para este autor, uma espécie de *Alice no país das Maravilhas* porque “[...] a estrutura hierárquica da empresa está marcada pelo caráter sagrado do chefe, impessoalidade organizacional e uma concepção individualista subentendida [...]”, ou seja, a racionalidade da hierarquia “[...] defende-se contra qualquer intrusão, qualquer contestação [...]”, é “[...] conservadora por sua própria natureza [...]”, “[...] traz elementos de magnificência e destina-se a manter o existente [...]” (TRAGTENBERG, 1980, p.19-20, grifo do autor). Então...

A preocupação básica da co-gestão é garantir a paz social, a harmonia social e a mutação da sociedade através da empresa. Para isso, os teóricos da co-gestão separam mecanicamente economia de política, sobrestimam a empresa e subestimam o Estado. Separam a empresa do conjunto do sistema. O fundamento ideológico da co-gestão situa-se no universo do discurso das encíclicas papais, tendo como fim básico a colaboração de classes. Na realidade, ela é uma panacéia administrativa, na medida em que permite muitas manipulações patronais (TRAGTENBERG, 1980, p.190).

O autor conclui que, “[...] na realidade, na medida em que a direção da corporação é capitalista, somente poderá ser anti-social e privatista [...]” (TRAGTENBERG, 1980, p.17).

Quanto à política de relações humanas dessas empresas, Tragtenberg entende que “[...] é excessivamente polida para ser honesta [...]”. Na verdade, ela se destina a *seduzir*, isto é, “[...] agir sobre indivíduos e grupos para provocar neles as atitudes que convêm à empresa [...]”: acentuar a integração e privilegiar o conformismo. A linha das relações humanas “[...] vê com muita desconfiança tudo que possa desenvolver antagonismos [...]”. Contudo, “[...] contra a ideologia do conformismo, os trabalhadores esboçam uma ideologia contestatória e reivindicadora [...]” (TRAGTENBERG, 1980, p.27 e p.21). Há variações na identificação com esta ideologia, sendo maior a identificação com o patronato nos altos escalões hierárquicos, e maior ainda a identificação dos supervisores com operários e funcionários administrativos. Os conceitos centrais com os quais se identificam os executivos são os de diálogo e de participação. Chamadas também de relações trabalhistas ou relações industriais, as relações humanas se constituem numa “[...] técnica de poder simbólico [...]” (TRAGTENBERG, 1980, p.189). Elas são, a um só tempo, “[...] uma teoria, uma prática e uma ideologia [...]”, e objetivam dominar os conflitos, a ‘cisão na alma’ da empresa, que é o “[...] novo sacrário que fornece a segurança, o apoio e os conselhos da igreja antiga, só que o novo clérigo é o administrador, aquele que domina as técnicas da ‘*Human Relations*’ [...]” (TRAGTENBERG, 1980, p.23)¹¹.

Entre as técnicas de psicomanipulação Tragtenberg destaca as felicitações pela passagem do aniversário, os elogios públicos, e outras formas de recompensa simbólica, maneiras que as empresas encontram de pagar com *status* aos trabalhadores, ou seja, “[...] pagar o mais baixo possível[...]”, de tal modo que “[...] não só a mais-valia é extraída do trabalho; há a perda do seu

¹¹ Confira, sobre o atual empoderamento das empresas e a ocupação, por elas, de espaços antes ocupados por outras instituições, como a Igreja e o Estado: Thomas Frank (2004) *Deus no céu e o mercado na terra*, e Max Pagés et al. (1987) *O poder das organizações: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos*.

‘ser’ em detrimento do bom desempenho profissional, tendo como única finalidade a rentabilidade [...]” (TRAGTENBERG, 1980, p.29).

Além de ser **o palco da oposição de classes**, frisa Tragtenberg, a empresa é **cenário de inculcação ideológica** e, nesse sentido, é um aparelho ideológico. E os meios de promovê-la são as revistas fabris, os cursos, o jornal da empresa e a biblioteca, uma vez que “[...] a maioria de seu acervo é composta de literatura de divertimento ou moralizante, no gênero ‘Vencer na vida’, ‘Auto-ajuda’ e outras preciosidades[...]” (TRAGTENBERG, 1980, p.28-29). A **formação** transmite “[...] um universo de valores conformistas e dependentes [...]”. Pertence, portanto, à direção da empresa e, na maioria delas, visa o crescimento da produtividade.

Outro importante instrumento organizacional usado na administração de conflitos é o processo de **transformação das relações sociais em pessoais**, que o autor classifica como uma **psicanálise condimentada para uso do capital**:

[...] As classes sociais inexistem, o real são as pessoas articuladas em funções, pertencendo a grupos: todos são empregados, desde gerentes, capatazes, ao último faxineiro. A posse ou não da propriedade não é o critério determinante para medir classes; as funções que o indivíduo desempenha sim são determinantes. Quanto a conflitos, nada mais são do que ‘externalização de tensões internas de gente’ [...] (TRAGTENBERG, 1980, p.26-27).

O político é sempre visto pelas empresas como exigência de poder, daí estas promoverem a regressão do político ao psíquico para impedir que o trabalhador recupere seu poder social, apreenda a dimensão do político e influencie a sociedade no interior de sua classe social. Portanto, “[...] cada vez que na área do político sois chamados de ‘meus filhos’ a esfera de vossos direitos políticos desaparece [...]” (TRAGTENBERG, 1980, p.31).

O fato, conclui o autor é que, “[...] nem tudo é róseo no país das maravilhas [...]”, e nem poderia ser diferente, porque “[...] sem conflito social não há história [...]”. Porém, uma administração honesta dos conflitos implica em que o indivíduo recupere o seu **ser social**, fragmentado pela divisão do trabalho, o que só é possível através da dimensão política, dele saber-se pertencente a uma classe social, porque “[...] a relação de classe é uma relação de igualdade, de adulto [...]” (TRAGTENBERG, 1980, p.31).

Atingir este estágio ideal de relacionamento entre empresa e trabalhadores não é nada simples, já que “[...] a organização complexa, profundamente conservadora, resiste à mudança; tudo que pretende mudar é visto como desordem ou agressão, motivo pelo qual trata de prever a mudança e antecipá-la para que nada mude muito [...]”. (TRAGTENBERG, 1980, p.189).

No Brasil há um quadro de superexploração da mão-de-obra que está ainda por ser conhecido em sua **entrada de serviço**, uma vez que somente a sua fachada é conhecida pelo meio acadêmico brasileiro. Muito há ainda que se aprofundar o conhecimento da condição operária neste país: as precariedades das formas de legitimação do capitalismo, da empresa como **função social**, das técnicas de relações humanas, **co-gestão, participação**, “[...] contestadas pelos movimentos grevistas nos EUA e Europa, e que tem como complemento necessário a superexploração da força de trabalho na América Latina [...]” (TRAGTENBERG, 1980, p.192-193).

Encenada sobre este mesmo palco, quais são os sentidos da responsabilidade social empresarial? Voltemos ao debate.

As relações organizacionais e os sentidos da responsabilidade social

A teoria funcionalista pode ser considerada a dominante no meio empresarial contemporâneo (BELIZÁRIO, 2003). Ela vem sendo aplicada, desde os anos 70, para entender a relação entre as partes que constituem uma empresa e a sua relação com a sociedade em que está inserida. Tanto em nível macro quanto microsossial, “[...] a sociedade é um todo em que cada parte exerce uma função [...]” para a garantia do bem-estar geral. Uma manifestação clara da ascensão deste paradigma, segundo a autora, foi a crescente substituição da palavra **empregado** que é o sujeito aplicado, usado, destinado a um fim específico, para **funcionário**, que implica em atribuir uma função ao sujeito, não um emprego. Hoje em dia, diz ela, a palavra funcionário está se tornando pejorativa no mundo empresarial, e vem sendo paulatinamente substituída por **colaborador**. Atribui tal fato aos esforços dos organismos empresariais para mostrar que a empresa é um espaço de relações, e para valorizar o trabalho de cada um como uma colaboração imprescindível para se alcançar os resultados esperados, e para sugerir, ao mesmo tempo, que é uma colaboração voluntária.

Segundo Eni Orlandi (1999, p.39), “[...] o lugar a partir do qual fala o sujeito é constitutivo do que ele diz [...]”. Belizário — assim como os demais autores aqui considerados — fala do lugar da teoria marxista, que se opõe à funcionalista, da qual faz a crítica, a negação:

[...] O funcionalismo do consenso esconde uma sociedade de luta de classes em conflito permanente pela definição legítima do valor das coisas (ideologia dominante). A empresa-agente da sociedade é um espaço de conflito que cria representações para manter ou aumentar seu lucro – função primária de sua existência [sendo que] o discurso da responsabilidade social [é] uma representação que dissimula os interesses pelo lucro e reitera a busca da empresa pela harmonia na sociedade, desencorajando a luta e o questionamento (BELIZARIO, 2003, p.16-17).

Segundo Maria Ester de Freitas (apud CORRÊA; MEDEIROS, [2003], p.21), a reestruturação produtiva e a globalização do capitalismo, ao mesmo tempo em que provocam uma crise de identidade do indivíduo, proporcionam também condições às empresas de se tornarem as instituições maiores de nossa sociedade. “[...] As organizações, especialmente as grandes empresas privadas, apresentam uma maior facilidade em captar as mudanças sociais e responder mais rapidamente a elas que as demais instituições [...]”, uma vez que “[...] as organizações lêem o que se passa no seu ambiente e reelaboram respostas que possam ser direcionadas para os seus objetivos [...]”. As respostas podem ser operacionais (nos processos produtivos), ou simbólicas (na cultura organizacional, no imaginário dos agentes que integram as empresas). A mesma autora afirma, ainda:

[...] As organizações são espaços de comportamentos controlados e todo o controle social passa, necessariamente, pelo controle de identidade. Se existe, neste momento, uma crise ou um mal-estar no processo de identificação dos indivíduos e se a integração social começa a se apresentar como problemática, é necessário desenvolver mecanismos capazes de dar respostas a essas questões e realinhar o processo de adaptação ao novo cenário mutável, redistribuindo a

importância dos papéis dos atores sociais. Nessa redistribuição as organizações modernas assumem uma importância que nunca tiveram antes e se oferecem o papel de ator central da sociedade, por meio do qual todas as demais relações devem se organizar. Elas pretendem ser o modelo de racionalidade, de transparência, de produtividade e de resultado que as demais instituições presentes no corpo social devem seguir” (FREITAS apud CORRÊA; MEDEIROS, [2003], p.21).

A autora conclui que a empresa, especialmente a grande empresa, “[...] constrói para e de si uma auto-imagem grandiosa, que vai enraizar-se num imaginário próprio, que é repassado não apenas para os seus membros internos, mas também para a sociedade no seu conjunto [...]”. Segundo Correia e Medeiros ([2003], p.21), a empresa se torna “[...] o modelo de sucesso, da verdade, da moral, etc., ou seja, a maior referência para o indivíduo, algo visto talvez há um século atrás no começo do fordismo [...]”. Aos olhos de seus membros ela é grande, potente, nobre, perfeita, e procura mesmo captar os anseios desses sujeitos, “[...] prometendo-lhes ser a fonte de reconhecimento, de amor, de identidade, podendo preenchê-los e curá-los de suas imperfeições e fragilidades [...]” (FREITAS apud CORRÊA; MEDEIROS, [2003], p.22).

Essa ampliação do papel das organizações modernas deve-se, além dos fatores político-econômicos, à crise de identidade vivida pelos indivíduos. Ainda segundo Freitas (apud Correia e Medeiros ([2003], p.22):

Quanto mais as referências culturais e religiosas, tradicionais, se quebram, mais os indivíduos e grupos se mostram receptivos a acatar mensagens e líderes que lhes possam oferecer uma resposta que traduza um pouco mais de certeza e lhes permita o reconhecimento de um caminho, de um sentido para a vida. Numa sociedade em que é exaltada a importância da imagem, da aparência, do consumo, da superficialidade, as organizações modernas encontram um terreno fértil para se posicionar como o grande referente que propõe uma forma de vida de sucesso e uma missão nobre a realizar.

A autora identifica cinco dos temas que compõem o imaginário que as empresas criam de e para si: a **empresa-cidadã**; a **empresa como restauradora da ética e da moralidade**; a **empresa-comunidade**; o **discurso da flexibilidade no trabalho**; e o da **excelência nas empresas**. Da análise desses temas conclui, aproximando-se da interpretação dos pesquisadores do IOS, que “[...] não existem anjos nem inocentes neste jogo, mas existem conveniências e a necessidade de um mínimo de credibilidade para que as organizações possam operar, gerar lucros, crescer e expandir [...]” (FREITAS apud CORRÊA; MEDEIROS, [2003], p.22).

Correia e Medeiros, baseados em Freitas, salientam que o discurso da empresa-comunidade, em especial, “[...] encobre uma maior exploração do trabalhador e de adequação do indivíduo ao ambiente da empresa [...]”; o trabalhador passa a ligar-se à empresa por laços comportamentais e relacionais, não mais apenas pelas competências profissionais:

Mecanismos diversos têm sido criados para expandir as áreas de influência das empresas sobre os indivíduos. A criação de espaços ‘*soft*’, de lazer, de recreação e de integração social, como clubes, colônias de férias, academias de ginástica, etc., não traduzem mais nenhuma novidade. O lugar de trabalho é também o

lugar do hobby, do lúdico, do poético, da convivência harmoniosa entre escalões hierárquicos democraticamente embaralhados, cuja pretensa proximidade dilui as diferenças e os conflitos. Da mesma forma, a casa ou o universo privado de cada um também tende a ser integrado à empresa por meio do computador conectado em rede (pode-se trabalhar um pouquinho mais a qualquer hora sem necessidade de deslocamento ou de tirar o pijama). [...]. Uma aliança é feita com os próprios familiares dos membros da empresa a fim de incentivá-los a produzir o máximo e a fazer jus aos paraísos gregos ou caribenhos em disputa (FREITAS apud CORRÊA; MEDEIROS, [2003], p.25).

Até mesmo o plano **psicoespiritual** dos trabalhadores é administrado pela empresa por meio de cursos, palestras, práticas orientais de relaxamento, aumento de concentração e controle de estresse.

Para Fernando Palazolli (apud CORRÊA; MEDEIROS, [2003], p.26), existem dois tipos de relação entre empregado e organização. A primeira é formal, viabilizada através do contrato de trabalho, e o indivíduo vende sua força de trabalho em troca de uma remuneração. É uma relação basicamente econômica. Um segundo tipo são aquelas relações não previstas por contratos ou normas e políticas internas do sistema: comportamentos espontâneos, inovadores, cooperativos, sugestivos, que os indivíduos manifestam no contexto organizacional mesmo que não haja recompensas (econômicas ou sociais) previstas. São os **comportamentos extra papel** ou **comportamentos de cidadania organizacional**. Trata-se de uma **relação social de troca**, que pressupõe uma dimensão social na conduta, a qual pode superar a preocupação desses indivíduos em satisfazer suas necessidades e seus interesses particulares. Esses gestos espontâneos ou atos de cidadania organizacional, que contribuem para a eficácia da organização, são emitidos à medida que os empregados “[...] percebem um comprometimento da organização para com eles [...]”, ainda que não considerem justa a troca econômica, os salários. Palazolli entende que “[...] no caso de iniquidade na relação entre empregado e organização, o empregado poderia realizar os tais atos de colaboração buscando reduzir a tensão [...] gerada pela própria iniquidade na relação empregado x organização [...]”.

Vista por este ângulo, deste lugar ideológico, a responsabilidade social empresarial aparece como mais uma entre as estratégias do capital para otimizar seus resultados, através da **valorização** do seu **capital humano** (responsabilidade social interna) e do seu envolvimento com as soluções dos problemas sociais que a empresa lhe aponta (responsabilidade social externa)¹². Estas são “[...] maneiras de mascarar e amenizar a manipulação do trabalhador, como se as empresas tentassem apresentar uma ‘subjetividade menos inautêntica’ [...]”, ou, ainda, “[...] prolongar este estranhamento ou impedir que ele chegue ao limite do trabalhador [...]”. A RSE atuaria “[...] legitimando seus meios produtivos perante seu público interno [...]” (CORREA; MEDEIROS, [2003], p.24).

Mário Aquino Alves analisa o discurso do Terceiro Setor¹³ no Brasil — aí incluídas as empresas que atuam no campo social —, e conclui que “[...] esse discurso é dominado pelo

¹² Segundo Maria Célia Paoli (2002, p.408), o trabalho voluntário dos empregados nas ações sociais das empresas é “[...] contabilizado como valor de trabalho não pago, transferindo conhecimento e experiência que permite multiplicar os recursos doados pelas empresas [...]”.

¹³ Definido como uma nova esfera da economia, a **economia social**, dentro da qual está situada a prática empresarial de responsabilidade social.

campo de conhecimento da área de administração e é promovido pelos representantes dos interesses das empresas e das entidades ligadas às empresas que atuam no Brasil [...]” (ALVES, (2006, p.11). Trata-se de um discurso que ‘incorpora’ diversas vozes, permanecendo monológico, ou seja, voltado para os interesses de uma elite que pretende, acima de tudo, criar ambientes ‘*business friendly*’, assimilando uma linguagem que é muito cara a pessoas e grupos que efetivamente procuram transformar a sociedade, porém destituindo-a de seus significados originais.

O mesmo autor acredita que a inserção dos empresários no campo social, que muitos argumentam tratar-se de um conjunto de estratégias de marketing para melhorar a imagem das empresas junto à sociedade — e de fato tem esse componente mercadológico —, visa, acima de tudo, “[...] garantir às empresas, por meio de seus agentes designados, maior poder para influenciar a formulação de políticas públicas ou na definição das agendas políticas da sociedade [...]” (ALVES, 2006, p.1). Chama a atenção para o fato de que as figuras que lideraram as campanhas do Ano Internacional do Voluntário no Brasil eram justamente ligadas à filantropia empresarial. É também do campo da filantropia empresarial brasileira, lembra, que surgem os movimentos de fomento aos “debates” sobre o Terceiro Setor nas universidades brasileiras.

Em meio a todo este debate, Heloísa Werneck Guimarães entende que a crítica não deve dirigir-se à idéia de responsabilidade social em si, mas à sua instrumentalização, ou seja,

[...] assumir uma responsabilidade está muito bem. Mas as propostas mais concretas, quais sejam, o balanço social e a participação em esferas institucionais não ligadas diretamente à atividade empresarial, parece que serão de maior benefício para a elite empresarial do que para a sociedade global (apud CORRÊIA; MEDEIROS, [2003], p.24)¹⁴.

Como ilustram os vários estudos aqui apresentados, mais do que nunca as grandes empresas têm a capacidade de influenciar o modo de pensar, agir e sentir de toda a sociedade, já que possuem uma especial facilidade de captar e entender o que se passa à sua volta, transformando as adversidades em novas oportunidades de garantir a almejada perenidade. Tamanha capacidade de percepção pode tê-las levado, então, como sugerem as teses mais otimistas sobre a responsabilidade social empresarial, a compreenderem que a sua sobrevivência está diretamente ligada à preservação ambiental e à paz social. Há, contudo, quem conceba esta nova prática, este **novo ethos** do mundo dos negócios, como um poderoso instrumento de controle, tanto sobre os trabalhadores quanto sobre as populações do entorno das empresas, e mesmo sobre as sociedades onde se localizam as grandes corporações transnacionais, um mecanismo de submissão contra o risco de sublevação contra as condições subumanas de

¹⁴ De fato, as vantagens alcançadas pelas empresas com esta nova prática na área social têm se revelado bastante significativas. Um estudo de caso sobre uma parceria entre os Cartões de Crédito Credicard BRP & Credicard Coselli Mastercard e o Projeto Aprendiz, em Ribeirão Preto – SP, que teve por objetivo empresarial o relançamento dos cartões através de um evento de responsabilidade social e cidadania, revela que o investimento das empresas no projeto foi de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) e que “[...] o resultado total em **mídia espontânea** do evento foi de R\$ 754.061,00 (setecentos e cinquenta e quatro mil e sessenta e um reais) [...]” (GUEDES, 2005, p.15). E os ganhos em mídia constituem-se em uma entre outras vantagens, sendo a principal delas o aumento das vendas ao segmento de consumidores que dão preferência às empresas que têm responsabilidade social.

existência daqueles(as) que dependem exclusivamente do seu trabalho para sobreviver, ainda maior numa época em que o capital precisa cada vez menos dessa massa de trabalhadores.

Estas questões serão retomadas e melhor exploradas ao longo dos próximos capítulos da dissertação. Por hora, parece relevante ter em mente, sobre este debate em torno das relações organizacionais e dos sentidos da responsabilidade social empresarial, que “[...] acreditar na representação da empresa solidária é condição *sine quo non* para a efetivação da estratégia [...]” (BELIZÁRIO, 2003, p.26), e também que “[...] a visão lexicológica da responsabilidade social sugere que empresas fortemente motivadas pelo lucro podem vir a desenvolver um comportamento socialmente responsável [...]” (SOUZA apud BELIZÁRIO, 2003, p.24).

Portanto, seria precipitado concluir, neste ponto da reflexão, se a responsabilidade social empresarial beneficia exclusivamente o capital, se beneficia ou prejudica a sociedade em geral, ou ainda se prejudica ou beneficia o trabalhador em particular. O trabalho de campo terá importância decisiva para confirmar, refutar, ou encontrar pontos de aproximação entre as duas grandes correntes ideológicas aqui apresentadas. E há ainda outros estudos a serem considerados, sobre o ramo industrial da empresa objeto do estudo de caso — a indústria de agroquímicos/transgênicos —, que podem ajudar a ampliar o conhecimento sobre o tema. Também pareceram relevantes para o aprofundamento dos debates as contribuições provenientes das teorias sobre a dádiva, ou dom, em especial sobre as suas formas modernas, conteúdo do próximo capítulo, e as discussões em torno da relação entre as políticas públicas de bem-estar social e a responsabilidade social empresarial, que compõem o sexto (e conclusivo) capítulo do trabalho.

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY: THE MEMORANDUM OF ACTION

ABSTRACT: The paper presents and discusses the two main ideological currents that address the motivations of entrepreneurs in the practice of corporate social responsibility, both internal, affects their relationships with employees, to external, relating to their socio-environmental relations. As allowance for the analysis, it also makes a brief review of the central characteristics of contemporary capitalism.

KEYWORDS: Corporate social. Companies. Organizational relations. Productive restructuring. Neoliberal globalization. Social conflict.

REFERÊNCIAS

ALVES, M. A. **Muito além da responsabilidade social:** o discurso social das empresas no Brasil. Disponível em: <unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/CLAD/clad0044203.pdf>-. Acesso em: 31 ago. 2006.

ANDERSON, P. Balanço do neoliberalismo. In: GENTILI, P.; SADER, E. **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático**. 5. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995. p. 09-23.

ASHLEY, P. A. (Coord.). **Ética e responsabilidade social nos negócios**. São Paulo: Saraiva, 2003.

BAUMAN, Z. **Globalização: as conseqüências humanas**. Tradução de Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Zahar, 1999.

BEGHIN, N. **A filantropia empresarial: nem caridade, nem direito**. São Paulo: Cortez, 2005. (Coleção questões da nossa época; 122).

BELIZÁRIO, F. B. A deontologia da responsabilidade social: uma proposta de intersecção entre o funcionalismo e o marxismo. **Valor online**, São Paulo, 2003. Disponível em: <http://www.valoronline.com.br/ethos/docs/Fernanda_Belizario.pdf>. Acesso em: 05 ago.2005.

BENEDIKT, A. Moralidade e responsabilidade em tempos sombrios. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 3, n.6, p. 266-279, jul/dez. 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/soc/n6/a12n6.pdf>>. Acesso em: 11 mar. 2008.

BERNARDO, J. **Transnacionalização do capital e fragmentação dos trabalhadores: ainda há lugar para os sindicatos?** São Paulo: Boitempo, 2000. (Coleção Mundo do Trabalho).

_____. **Economia dos conflitos sociais**. São Paulo: Cortez, 1991.

BOURDIEU, P. A máquina infernal. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 12 jul. 1998. Caderno Mais, p. 4-6. Disponível em: <<http://notes.ufsc.br/aplic/cfh.nsf/0/9916d075c318e8bd032567f200727d09?OpenDocument>>. Acesso em :11 mar. 2005.

BRASIL. Lei nº 9.790, de 23 de março de 1999. Dispõe sobre a qualificação de pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, como organizações da sociedade civil de interesse público, institui e disciplina o termo de parceria, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 24 mar.1999, p.1.

CHESNAIS, F. **A mundialização do capital**. Tradução Silvana Finzi Foá. São Paulo: Xamã, 1996.

CORRÊA, F. T. de B. S.; MEDEIROS, J. R. **Responsabilidade social corporativa para quem?** [2003]. Disponível em: <http://www.ethos.org.br/docs/comunidade_academica/premio_ethos_valor/trabalhos/339_Filipe_e_Joao_Ricardo.doc>. Acesso em: 06 maio 2007.

CORSI, F. L. A economia brasileira na década de 1990: estagnação e vulnerabilidade externa. In: BATISTA, R. L.; ARAÚJO, R. (Org.). **Desafios do trabalho: capital e luta de classes**. Londrina: Práxis; Maringá: Massoni, 2003. p.22-43.

FERRAREZI, E. Estado e setor público não estatal: perspectivas para a gestão de novas políticas sociais. In: CONGRESSO INTERAMERICANO DEL CLAD SOBRE LA REFORMA DEL ESTADO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, 2., 1997, Isla Margarita. **Anais...** Isla Margarita: CLAD, 1997. Disponível em: <<http://www.ansp.org/gest3set.htm>>. Acesso em: 02 mar. 2005.

FISCHER, R. M.; FALCONER, A. P. Desafios da parceria governo e terceiro setor. **Revista de Administração**, São Paulo, v.33, n.1, p. 12-19, jan./mar. 1998.

FRANK, T. **Deus no céu e o mercado na terra**. Tradução de Maria Luiza X. de A. Borges. Rio de Janeiro: Record, 2004.

FURTADO, C. **Transformação e crise na economia mundial**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

_____. **O mito do desenvolvimento econômico**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1974.

GOMES, M. de F. C. M. Avaliação de políticas sociais e cidadania: pela ultrapassagem do modelo funcionalista clássico. In: SILVA, M. O. da S. e. (Org.). **Avaliação de políticas e programas sociais: teoria & prática**. São Paulo: Veras, 2001. p. 17-34.

GONÇALVES, R. **Empresas transnacionais e internacionalização da produção**. Petrópolis: Vozes, 1992.

GRAJEW, O. **A responsabilidade social e a globalização**. Disponível em: <http://noticias.aol.com.br/negocios/terceiro_setor/2005/03/0001.adp>. Acesso em: 20.mar.2005.

_____. Responsabilidade social empresarial. In: PINSKY, J. (Org.). **Práticas de cidadania**. São Paulo: Contexto, 2004. p. 213-220.

HOBSBAWM, R. **Era dos extremos**: o breve século XX: 1914-1991. Tradução de Mascos Santarrita. 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1996.

INSTITUTO ETHOS de Empresas e Responsabilidade Social. **O que é RSE**. 2008. Disponível em: <http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/pt/29/o_que_e_rse/o_que_e_rse.aspx>. Acesso em: 10 jan. 2008.

INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. **Responsabilidade social e empresarial**: perspectivas para ação sindical. Florianópolis: IOS, 2004.

JÚLIO, M. Crise do capitalismo, reestruturação produtiva e qualificação profissional. In.: BATISTA, R. L.; ARAÚJO, R. **Desafios do trabalho**: capital e luta de classes. Londrina: Práxis; Maringá: Massoni, 2003. p.115-141.

LISBOA, H. de S. **Desenvolvimento sustentável e responsabilidade social**: desafios da gestão responsável para a sustentabilidade. Belo Horizonte, 2003. Disponível em: <http://http://www.idb.int/Etica/Documentos/des_desar-p.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2009.

MELO NETO, F. P. de; FROES, C. **Responsabilidade social & cidadania empresarial**: a administração do terceiro setor. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

_____. **Gestão da responsabilidade social corporativa**: o caso brasileiro. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MIROW, K. R. **A ditadura dos cartéis**: (anatomia de um subdesenvolvimento). 7. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1978.

MONTAÑO, C. **Terceiro setor e a questão social**: crítica ao padrão emergente de intervenção social. São Paulo: Cortez, 2002.

MULTINACIONAIS. **Economianet**, [S.l.], 2007. Disponível em: <http://www.economiabr.net/economia/5_multinacionais.html>. Acesso em: 14 maio.2007.

NASCIMENTO, Gilberto. A elite mudou. **IstoÉ**, São Paulo, n.1635, p.7-11, jan.2001.

ORLANDI, E. P. **Análise de discurso**: princípios e procedimentos. Campinas: Pontes, 1999.

PAGÉS, M. et al. **O poder das organizações**: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos. Tradução de Maria Cecília Pereira Tavares e Sonia Simas Favatti. Revisão técnica de Pedro Anibal Drago. São Paulo: Atlas, 1987.

PAOLI, M. C. Empresas e responsabilidade social: os enredamentos da cidadania no Brasil. In: SANTOS, B. S. (Org.). **Democratizar a democracia**: os caminhos da democracia participativa. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002. p.373-418.

PARRA, M. F. L. A responsabilidade social como uma das políticas que legitima a gestão pública. In: CONGRESO INTERNACIONAL DEL CLAD SOBRE LA REFORMA DEL ESTADO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, 8., 2003, Panamá. **Anais...** Panamá: CLAD, 2003. Disponível em:
<<http://unpan1.un.org/intrdoc/groups/public/documents/CLAD/clad0047704.pdf>>. Acesso em: 05 ago. 2008.

RIBEIRO, S. Os donos do planeta: corporações 2005. **Resistir info**, [S.l.], 2006. Disponível em:
<http://www.cecac.org.br/MATERIAS/Os_donos_do_planeta.htm>. Acesso em: 11 maio. 2007.

SALAMON, L. A emergência do terceiro setor: uma revolução associativa global. **Revista de Administração**, São Paulo, v.33, n.1, p.5-11, jan./mar. 1998.

SANTARÉM, Robson. Responsabilidade Social: cuidar do mais importante. **Comunidade Virtual RH Social**. Disponível em:
<http://www.rhsocial.com.br/rhsocial/materia.asp?cod_materia=41>. Acesso em: 27 jun. 2009.

SERVA, M. O Estado e as ONGs: uma parceria complexa. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v.31, n.6, p.41-54, nov./dez. 1997.

SROUR, Robert Henry. **Poder, cultura e ética nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

SUNG, J. M.; SILVA, J. C. **Conversando sobre ética e sociedade**. Petrópolis: Vozes, 2003.

SZAZI, E. **Terceiro setor**: regulação no Brasil. 4.ed. rev. São Paulo: Fundação Peirópolis, 2006.

TRAGTENBERG, M. **Administração, poder e ideologia**. São Paulo: Moraes, 1980.