

COMO A GESTÃO DE PESSOAS PODE DESENVOLVER A PRÁTICA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL: UM ESTUDO TEÓRICO SOBRE UM TEMA ATUAL

Noara Rodrigues Sampaio¹; Osvaldo Paes Brito²

Resumo

Responsabilidade social, sustentabilidade são termos utilizados há algumas décadas dentro das organizações em resposta a mudança de valores ocorrida em nossa sociedade. A preservação do meio ambiente como estratégia competitiva vem transformando a cultura das empresas em busca de melhor imagem aumentando a concorrência no mercado. Neste novo cenário os termos como o respeito, ética, não discriminação, qualidade de vida, direitos humanos, corrupção são ditados como regra dentro das instituições, transformando e motivando os trabalhadores. Com estas mudanças, o estudo do comportamento humano torna-se essencial para entendermos estas transformações e atribuímos as melhores maneiras para capacitação e conscientização do indivíduo dentro e fora da organização. O departamento de gestão de pessoas é inserido como papel de alinhar a visão sistêmica da empresa e da comunidade, assim, construindo a percepção para a importância da responsabilidade social empresarial.

Palavras-chaves: Responsabilidade Social, Sustentabilidade, Ética, Gestão de Pessoas, Comportamento.

Abstract

Social responsibility, sustainability are terms used for several decades within organizations in response to changing values that occurred in our society. The preservation of the environment as a competitive strategy has transformed the culture of companies in search of better image by increasing market competition. In this new scenario the terms as respect, ethics, discrimination, quality of life, human rights and corruption are as dictated rule within institutions, transforming and motivating employees. With these changes, the study of human behavior is essential to understand these changes and assign the best ways for training and awareness of the individual within and outside the organization. The department of personnel management is added as part of aligning the systems view of business and the community, thus building awareness of the importance of corporate social responsibility.

Key words: Social Responsibility, Sustainability, Ethics, People Management, Behavior.

¹ Pós Graduada em Gestão de Pessoas (INESUL - Instituto de Ensino Superior de Londrina/PR). Graduada em Administração pela INESUL - Instituto de Ensino Superior de Londrina/PR. E-mail: noarars@hotmail.com

² Professor do Instituto de Ensino Superior de Londrina

Introdução

O pensamento e idealismo sobre meio ambiente ganha representatividade em meados da década de 80, deixando sua importância apenas para ecologistas e adquirindo espaço no mundo empresarial tornando a preservação do meio ambiente um dos fatores de sucesso para penetração no mercado. Novos conceitos, filosofias, desempenho econômico, ampliação de mercado faz-se necessário para gerar o desenvolvimento sustentável contribuindo para os benefícios econômicos, sociais e ambientais motivando a sustentabilidade empresarial (Souza, 1993).

“A distinção entre crescimento e desenvolvimento é uma referência consagrada para qualificar a produção econômica de uma sociedade. Há décadas, o desenvolvimento é visto como crescimento que se reflete em avanços proporcionais na qualidade de vida da população, o que implica um bom nível de distribuição de renda e de oportunidade de ascensão social. Mais recentemente, o uso não-predatório dos recursos naturais passou a integrar o conjunto de fatores que caracterizam o desenvolvimento. Surgiu então o conceito de sustentabilidade.” (Ernest & Young, 2008, [link])

As empresas começam valorizar a responsabilidade social, a partir do momento em que torna o ambiente de trabalho competitivo, motivador e eficiente, fornecendo um conceito positivo e firmando comprometimento com seus parceiros de negócio, fortalecendo uma mudança para posturas socialmente responsáveis. (Coutinho e Macedo-Soares;2002).

Atualmente depara-se com vários posicionamentos de executivos diante da motivação para prática da responsabilidade social e sustentabilidade empresarial.

“Para alguns executivos, tal sustentabilidade é um mandato moral; para outros, uma exigência legal. Ainda para alguns outros, a sustentabilidade é percebida como um custo inerente ao fato de se fazer negócios – um mal necessário para se manter a legitimidade e o direito de a empresa funcionar. Algumas poucas empresas tem começado a tratar a sustentabilidade como uma oportunidade de negócios, abrindo caminho para a diminuição de custos e riscos, ou até mesmo elevando seus rendimentos e sua participação de mercado por meio de inovação.” (Hart e Milstein, 2004, p.66)

Alinhando o atual contexto da Responsabilidade Social Empresarial com a Gestão de Pessoas, propõe-se o responder por meio de uma pesquisa bibliográfica seguinte questionamento: *como a Gestão de Pessoas pode desenvolver em seus colaboradores a consciência para responsabilidade social e a sustentabilidade?*

Gestão de Pessoas

1. Aspectos Comportamentais

As organizações atuais estão caminhando para um conceito mais flexível, com menos pessoas, com número grande de jovens, mais horizontalizadas, ou seja, número menor de níveis hierárquicos, utilizando sistemas inteligentes, buscando indivíduos com perfis empreendedores, arrojados, mudando a relação de manutenção do emprego, onde gera uma nova perspectiva de qualidade de vida e liberdade.

Como menciona Macêdo et al., (2007), por outro lado com os avanços tecnológicos e a alta concorrência, perde-se as fronteiras entre trabalho e lazer, fins de semana e férias, dia e noite, assim, ocasionam “contratos psicológicos” que remetem a situações, convivências com medos, preconceitos, situações de assédio moral.

Desta maneira, é necessário o conhecimento do capital humano para o desenvolvimento de estratégias para gerenciar pessoas dentro das organizações.

A Psicologia através de seus estudos e comprovações diz que a personalidade do indivíduo é formada através de estímulos do meio ambiente e das pessoas ao seu redor; que podem ser intencionais, verbais, positivos ou negativos onde até os seis anos forma a estrutura básica de sua personalidade que poderá ser modificada ao longo da vida. Neste conceito, percebe-se a importância da percepção humana e do autoconhecimento para desenvolvimento de habilidade de comunicação interpessoal e relacionamentos, permitindo o autodesenvolvimento e interpretação prévia dos fatos o que ajuda na compreensão do outro e ambiente ao seu redor. (Macêdo et al., 2007).

2. Aprendizagem

Para entender o comportamento humano é necessário o estudo sobre como as pessoas aprendem, pois como conceitua Robbins (2000) “Aprendizagem é toda mudança relativamente permanente no comportamento, que ocorre como resultado da experiência.”

Robbins (2000), dita que a psicologia explica a aprendizagem através da teoria do condicionamento operante e a teoria da aprendizagem social. O primeiro refere-se a comportamentos realizados pela influencia de um fator determinante que cause a execução do comportamento, como através de recompensas ou causas. O segundo relata que o comportamento advém da observação da ação de outras pessoas que determinamos como “modelos”.

Robbins (2000) descreve quatro estilos de aprendizagem:

- O Acomodador: é guiado pela opinião de outras pessoas sem objeção a prática em exercícios ou em discussões de grupos conduzidas por especialistas, guiado pela intuição e tentativa a erro, pois não realiza sua própria análise.
- O divergente: a credibilidade é seguida através de exemplos práticos, mente aberta e os problemas são resolvidos com a utilização de novas perspectivas.
- O convergente: a realização de tarefas é adquirida através de simulações e utilização de recursos tecnológicos, pois não tem habilidade para trabalhar com pessoas.
- O assimilador: aprende através de teorias e conceitos abstratos, prefere observar a executar.

Através destes aspectos, verifica-se que o processo de aprendizagem e ensino torna-se estratégico dentro das organizações, tornando o líder facilitador desta ferramenta entre indivíduo e equipe.

3. Liderança

Macêdo et al., (2007) define liderança como “a arte de educar, orientar e estimular as pessoas a persistirem na busca de melhores resultados num ambiente de desafios, riscos e incertezas.”

Robbins (2000), define que liderança é “o processo de influencia pelo qual os indivíduos, com suas ações, facilitam o movimento de um grupo de pessoas rumo a metas comuns ou compartilhadas.”

Vários estudos analisam os comportamentos e características de um líder os quais concordam com algumas delas que são: ambição, inovador, criativo, alegre, versatilidade, desprendimento, autoconfiança, integridade, espírito de equipe; mas possuir essas peculiaridades não afirma sucesso e eficácia. Desta maneira, o líder tem

que ter todas essas características, mas vai usá-las de forma intuitiva nas diferentes situações que se deparar ou empresas que já possuam uma cultura instituída, assim, podendo trabalhar os estilos de liderança que são classificados como autocrático (desempenho das tarefas), democrático (foco nas pessoas) e liberal (flexível, discreto). (Macêdo et al., 2007).

4. Cultura Organizacional

A cultura organizacional possui tanto influências antropológicas, como sociológicas, históricas e psicologias sociais constituindo um conjunto de ferramentas, costumes, crenças, linguagem, rituais que integram e as fazem distinguir uma das outras. (Rocha-Pinto et al., 2007).

Nessa abordagem multidisciplinar, a cultura organizacional é decorrente de um processo social complexo, que compreende a interação de fatores tangíveis e intangíveis. (Rocha-Pinto et al., p.119, 2007)

A cultura de uma organização é formada a partir de sua trajetória, obstáculos, fracassos e vitórias que depois de consolidadas passam essa identidade as pessoas e como uma empresa é gerenciada por pessoas, há possibilidades de intervenção na cultura de forma planejada, mas há discussões sobre este aspecto para que não haja manipulação e assim, desrespeitem princípios éticos da organização.

5. Ética

Grandes pensadores como Platão, Aristóteles e Sócrates estabeleciam que “a ética está na educação do caráter humano visando conter seus instintos e orientá-los para o bem, de modo a adequar o individuo à sua comunidade.” (Macêdo et al., p.55, 2007).

“A ética tem como foco o próprio comportamento, a ação humana, e não reações que dela decorrem. Assim, por exemplo, quando um colaborador desobedece às regras de sua organização, mesmo que seja para beneficiar um grande numero de pessoas, que reagem positivamente, tal fato não é relevante, pois esse profissional será julgado por seu comportamento de rebeldia.” (Macêdo et al., p.58, 2007).

A ética e a moral caminham juntas, onde a moral está relacionada a normas e regras de conduta cotidiana, como o certo e o errado, bem e mal, justo e injusto e a ética ligada a parte teórica e filosófica a conduto mundial.

Entre as teorias éticas praticadas, a ética da convicção e a ética da responsabilidade são as mais praticadas dentro das organizações. A primeira trata sobre a obediência absoluta às normas morais, respeito às regras estabelecidas, com isto, os colaboradores buscam a eficiência para o desenvolvimento e cumprimento das tarefas pré-determinadas e assim não serem punidos. A segunda é mais humanista, fazendo com que o individuo se torne responsável pelos seus atos e seus impactos, mas com objetivo de resultados positivos para comunidade. (Macêdo et al., 2007).

6. Responsabilidade Social

Em 1980, surge pela primeira vez o termo desenvolvimento sustentável em um documento publicado pela União Internacional para a Conservação da Natureza (UICN), pelo Fundo Mundial de Vida Selvagem (WWF) e pelo Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA).

Em 2002 na Cúpula Mundial de Desenvolvimento Sustentável que ocorreu na cidade de Johannesburgo, adota a seguinte definição para Responsabilidade Social

Empresarial (Dias, 2007): “O compromisso da empresa de contribuir ao desenvolvimento econômico sustentável, trabalhando com os empregados, suas famílias, a comunidade local e a sociedade geral para melhorar sua qualidade de vida.”

Na definição de responsabilidade social empresarial pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social (2010;[link](#)) relaciona a gestão e transparência da empresa ao cumprimento de metas que alavanquem as práticas de desenvolvimento sustentáveis da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais.

Numa definição ampla, Melo Neto e Brennand (2004, p.7) afirmam que responsabilidade social

“É uma atividade favorável ao desenvolvimento sustentável, à qualidade de vida no trabalho e na sociedade, ao respeito às minorias e aos mais necessitados, à igualdade de oportunidades, à justiça comum e ao fomento da cidadania e respeito aos princípios e valores éticos e morais.”

De acordo com site do Instituto Ethos (2010;[link](#)), a França foi pioneira na criação de uma lei que obriga empresas com mais de 300 funcionários a demonstrar seus balanços de ações sociais, o que no Brasil foi proposto pelo FIDES – Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial Social em 1980, mas apenas na década de 1990 com a ação da iniciativa privada, institutos de pesquisa e entidades não-governamentais o tema ganhou destaque.

Em 1999, Kofi Annan, lança nas Nações Unidas o Pacto Global indicando novos rumos para as discussões sobre Responsabilidade Social através dos seus dez princípios universais que são eles (Dias, 2007):

- Princípios de Direitos Humanos:
 1. Respeitar e proteger os direitos humanos.
 2. Impedir violações de direitos humanos.
- Princípios de Direitos do Trabalho:
 3. Apoiar a liberdade de associação no trabalho.
 4. Abolir o trabalho forçado
 5. Abolir o trabalho infantil.
 6. Eliminar a discriminação no ambiente de trabalho.
- Princípios de Proteção Ambiental:
 7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais
 8. Promover a responsabilidade ambiental.
 9. Encorajar tecnologias que não agredem o meio ambiente
- Princípios contra a Corrupção:
 10. Combater a corrupção em todas as suas formas inclusive extorsão e propina.

Dias (2007), menciona que aos poucos a empresa não é vista apenas como unidade de produção, e sim como uma organização, sendo assim, um sistema formado por pessoas que almejam um objetivo comum. Desta maneira os executivos começam a

visualizar a empresa e sociedade, buscando a melhoria da qualidade de vida da comunidade e da sociedade, respeitando os direitos humanos e a preservação ambiental.

Para o desenvolvimento de um programa de RSE - Responsabilidade Social Empresarial, a organização precisa agir internamente (investimentos na área de gestão de pessoas, saúde, segurança no trabalho, etc) e externamente (trabalhando com a comunidade, consumidores, ONGs, programas ambientais, entre outros.) para busca da inter-relação entre comunidade e cliente interno, como descreve o autor abaixo:

“O envolvimento do quadro de funcionários num programa de RSE externa demonstra compromisso social e fortalece o vínculo do empregado com a organização, pois o processo intensifica uma maior identificação do indivíduo com a empresa, não a vendo somente como empregadora, mas também como um agente social ativo que contribui para a sociedade da qual faz parte.” (Dias, 2007,p.158):

Com objetivo de normatizar e mensurar o desempenho e compromisso das empresas com a responsabilidade social e bem estar dos seus colaboradores a SAI (*Social Accountability International*) criou a norma Responsabilidade Social 8000 (SA8000), através de modelos já existentes como ISO 8001 (gestão da qualidade) e ISO 14001 (gestão ambiental). Esta certificação valida e credibiliza a gerencia o cumprimento aos direitos humanos básicos como precede o Pacto Global, assim a “valorização do componente humano e o melhoramento continuo das condições de trabalho em toda a cadeia de fornecedores, além da correta gestão da imagem empresarial.” (Dias, 2007, p. 158).

7. Sustentabilidade

Inicialmente sustentabilidade estava relacionada apenas a questões ambientais, hoje é vista como estratégia de vantagem competitiva. Neste novo conceito a sustentabilidade nas organizações tem que ser desenvolvidas em três aspectos: econômica, social e ambiental. No primeiro ela tem que se tornar rentável e seu papel na sociedade cumprido; no segundo refere-se a sua atuação na sociedade e seu trabalho com a multiculturalidade onde atua propiciando a todos os indivíduos sem preconceitos e sua integração com a sociedade e por último, buscar a não agressão ao meio ambiente através de otimização de recursos, para desenvolvimento de uma cultura ambiental organizacional. (Dias, 2007)

Neste mesmo conceito, Melo Neto (2001) sugere a adoção das seguintes praticas das organizações nas três dimensões:

- Proteção ambiental: diminuir os insumos através do consumo de energia e de recursos naturais; redução de custos por meio da conscientização na produção e utilização da matéria-prima; gestão de produtos ecologicamente corretos; gestão de resíduos e efluentes e gestão da saúde ambiental.
- Desenvolvimento econômico: gestão de parceiros e fornecedores; aumentar novas oportunidades de emprego e renda; estabelecer critérios de preços justos em seus produtos e serviços; fomento da economia popular.
- Equidade Social: posicionamento moral e ético excluindo a corrupção; atuar como gestão participativa nos negócios; trabalhar com a diversidade cultural; atuar em programas em combate a miséria e pobreza, assim como no preconceito social como também, a comunicação e governança com público-alvo e na gestão de talentos.

Metodologia

Como mencionado, o objetivo do trabalho é verificar a atuação e incentivo do setor de gestão de pessoas do ISAE/FGV sobre responsabilidade social e sustentabilidade, desta maneira, foi desenvolvida uma pesquisa bibliográfica sobre alguns conceitos como: aspectos comportamentais da gestão de pessoas, ética, responsabilidade social e sustentabilidade.

Após esta pesquisa criou-se um questionário para quantificar dados sobre a percepção, incentivos e ações relacionados a responsabilidade social dentro da instituição assim como a participação de seus colaboradores, para assim, analisarmos em seguida os dados apresentados.

Discussão ou Análise dos Resultados

Inicialmente, analisamos o perfil dos entrevistados através de dados como sexo, idade, escolaridade e tempo de atuação na empresa para melhor visualização da percepção sobre a atuação da responsabilidade social dentro da instituição.

Verificou-se que o quadro de funcionários é composto por 50% de homens e 50% mulheres, onde 75% possui idade até 25 anos, ou seja, um perfil jovem. Com relação ao grau de escolaridade, 25% possuem grau superior incompleto, 41,6% são graduados e 33,3% com pós-graduação.

Um dado importante obtido está relacionado ao tempo em que os colaboradores trabalham na organização, o qual foi revelado que mais de 50% atua na instituição há menos de um ano revelando uma equipe nova, que está em processo de treinamento e conhecimento da empresa.

Tabela 1 – Há quanto tempo você trabalha na empresa	
1 mês	25%
6 meses	25%
1 anos	16,6%
Acima de 1 ano	33,3%

Fonte: elaboração própria

Para iniciar a percepção dos colaboradores sobre responsabilidade social, torna-se necessário saber se os entrevistados sabem o que é e quem seria responsável por acompanhar e definir ações neste contexto dentro da empresa. Com estas duas perguntas, 60% concordaram que responsabilidade social: Contribuir para o desenvolvimento econômico e, simultaneamente, melhorar a qualidade de vida dos empregados e de suas famílias, da comunidade local e da sociedade como um todo.

Sendo assim, um dado satisfatório conhece o tema abordado, assim como, a mesma porcentagem de 60% afirma que qualquer colaborador pode promover e acompanhar ações de responsabilidade social na empresa.

Tabela 2 – Responsabilidade Social Empresarial é:	
Atuar na solução dos problemas sociais da comunidade em que a empresa está inserida	0%
Desenvolver ações de assistência social como, por exemplo, doações em dinheiro, mercadorias ou serviços, em benefício da comunidade local e da	20%

sociedade como um todo.	
Contribuir para o desenvolvimento econômico e, simultaneamente, melhorar a qualidade de vida dos empregados e de suas famílias, da comunidade local e da sociedade como um todo.	60%
Gerar novos empregos, pagar salários justos e melhorar as condições de trabalho, além de contribuir para o bem publico ao pagar seus impostos.	20%

Fonte: elaboração própria

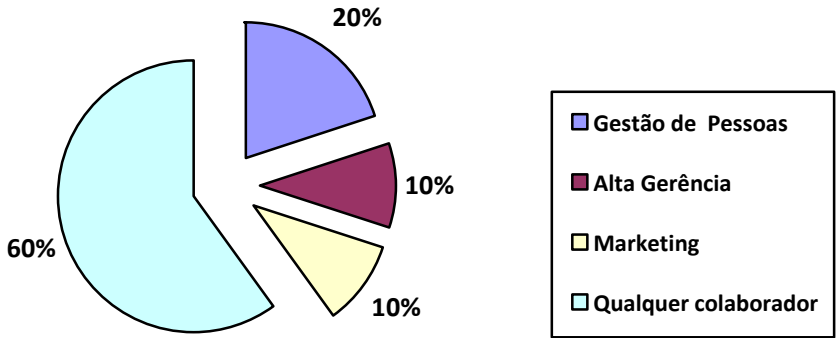


Gráfico 1 – Qual departamento/interlocutor você acha que deveria definir e acompanhar ações relacionadas à responsabilidade social em sua empresa.

Fonte: elaboração própria

A conscientização crescente sobre preservação do meio ambiente e qualidade de vida vem adquirindo seu espaço nas organizações através de uma postura responsável e estratégica com seus clientes internos e externos. (Donaire, 2007).

Donaire (2007), menciona que algumas práticas empresariais internas têm gerado economia e oportunidades de negócios e até mesmo desenvolvimento de novos produtos por meio de ações como reciclagem e reaproveitamento de materiais, desenvolvimento de novos processos produtivos, otimização do consumo de energia, entre outros, com este pensamento e tratando-se da conscientização da organização pesquisada, questionamos os colaboradores sobre estes aspectos e verifica-se que 70% já tentaram reduzir o impacto ambiental através da economia de energia e 80% através da reciclagem de materiais utilizados, o que demonstra a conscientização ambiental dos colaboradores.

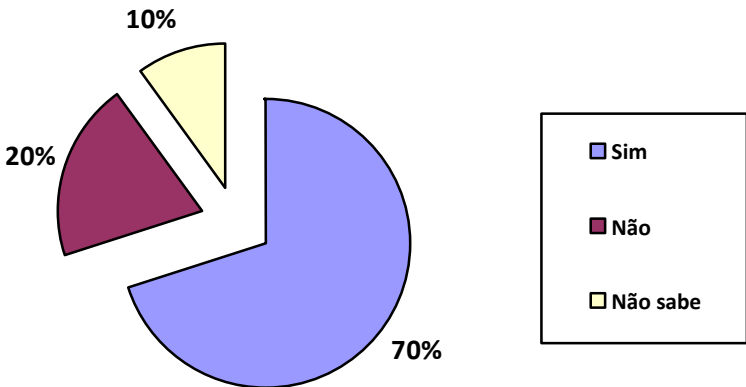


Gráfico 2 – Já tentou reduzir o impacto ambiental da sua empresa em termos de poupança de energia.
Fonte: elaboração própria

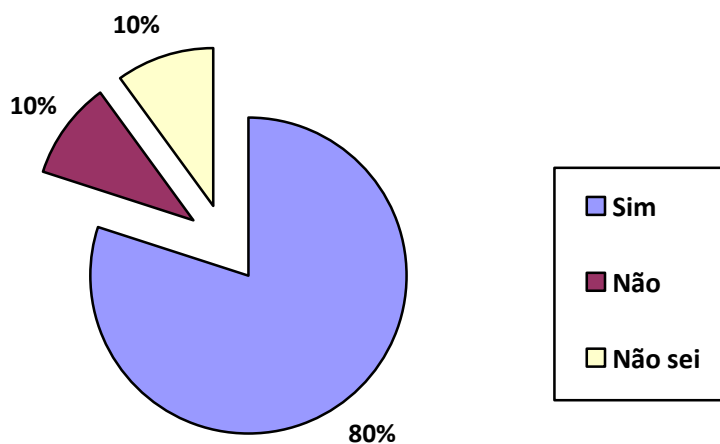


Gráfico 3 – Já tentou reduzir o impacto ambiental da sua empresa em termos de minimização e reciclagem dos recursos utilizados.
Fonte: elaboração própria

Continuando com o tema responsabilidade social, os colaboradores foram questionados em mais 3 itens e assim, seguem os resultados:

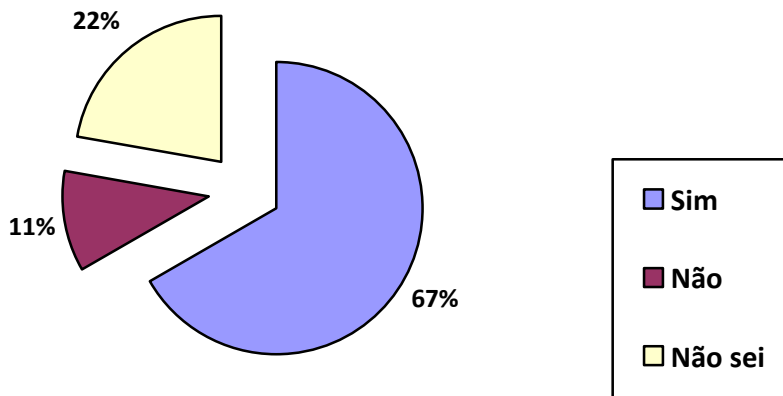


Gráfico 4 – Consegue identificar formas de a sua empresa utilizar a sustentabilidade dos seus produtos e serviços para obter uma vantagem sobre a concorrência (por exemplo, através da possibilidade de reciclagem dos produtos, da eficiência energética, etc.)
Fonte: elaboração própria

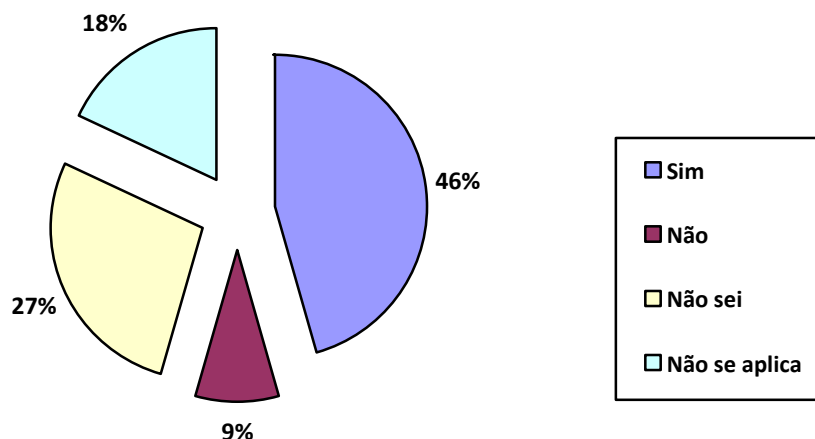


Gráfico 5 – Os colaboradores são incentivados a participar de atividades com a comunidade local (por exemplo, através da disponibilização de tempo e de conhecimentos especializados dos trabalhadores ou de outra ajuda prática).

Fonte: elaboração própria

Tabela 3 – Qual ação de responsabilidade social dirigida ao público interno você acha mais importante:	
Oferecer assistência médica, odontológica e seguro de vida	10%
Estabelecer um programa de treinamento profissional e de bolsa auxílio a educação	20%
Oferecer condições de igualdade de tratamento (salários e benefícios)	10%
Adotar políticas de não discriminação	30%
Não utilizar nem adquirir bens e serviços de empresas que utilizam mão-de-obra infantil ou trabalho escravo	20%
Oferecer aos empregados participação nos lucros da empresa	0%

Fonte: elaboração própria

Com estes resultados verificamos que os colaboradores têm a consciência sobre a reciclagem de resíduos e a economia de materiais, assim como, percebem a imagem da empresa como vantagem competitiva perante a concorrência, mas como a equipe esta há pouco tempo na empresa, apenas 46% afirma que a empresa incentiva atividades com a comunidade.

A comunicação é um dos principais aspectos a serem trabalhados dentro de uma organização, como cita Macêdo et al., (p.73, 2007)

“Longe de ser um processo unilateral, a comunicação é sobretudo um exercício de mutua influência, a partir da transmissão de informações, idéias ou emoções de uma parte para outra utilizando códigos compartilhados pelo emissor e o receptor.”

Quanto aos tipos de comunicação são elas verbais e não verbais e formais e não formais, onde fala-se que 7% da comunicação pode ser traduzido por palavras, 38% da inflexão da voz e 55% da expressão fácil e corporal. A comunicação formal é aquela realizada dentro das organizações e divide-se em descendentes (ocorre do nível mais elevado até chegar ao operacional, como por exemplo, novas estratégias organizacionais), ascendentes (informações que partem do nível operacional para a alta gerencia, como pro exemplo, sugestões de melhorias) e horizontais (mensagens trocadas entre os mesmos níveis hierárquicos). (Macêdo et al., 2007).

Com estes conceitos analisou-se que 90% dos colaboradores concordam que a empresa disponibiliza informação clara e precisa sobre os seus produtos, serviços e atividades aos clientes, fornecedores e comunidade local.

O código de conduta tem como objetivo estabelecer comportamentos organizacionais para aumentar o comprometimento dos colaboradores, assim, evitar o descumprimento das normas estabelecidas e melhorando a atuação e performance da equipe (Macêdo et al., 2007), em consequência, verificamos se a empresa possui código de ética e conduta, onde 90% responderam que sim e 10% respondeu que não sabe.

Considerações finais

Com todos os dados levantados, o novo perfil de colaboradores da empresa, onde metade está há menos de 6 meses na instituição, verificou-se que está alinhado quanto ao tema responsabilidade social e sua conscientização na sociedade e com o objetivo da empresa.

O ISAE/FGV fundado em 1996 é signatário do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (Global Compact - ONU) e do PRME (Princípios para a Educação Empresarial Responsável – ONU). Com isto, desenvolve vários projetos de incorporação destes conceitos em seus cursos e também atua com seus clientes internos e externos através de ações desenvolvidas pelo Núcleo de Responsabilidade Social e Sustentabilidade e do programa Perspectivação que oferece aos alunos o desenvolvimento de suas competências pessoais, profissionais e como cidadão.

Hoje os cursos de pós graduação oferecidos possuem conceitos norteadores, ou seja, disciplinas que desenvolvem e permeiam assuntos como sustentabilidade corporativa, governança corporativa, ética, liderança e inovação.

Com a análise bibliográfica e os dados levantados não foi percebido a atuação apenas do departamento de gestão de pessoas, a organização atua e pratica os princípios da responsabilidade social através de seus colaboradores e diversos setores, até mesmo com seus alunos, conscientizando e incorporando a metodologia de ensino as boas práticas da responsabilidade social.

Especificamente neste caso, o departamento de gestão de pessoas é apenas mais um setor atuante na conscientização da sustentabilidade e responsabilidade social em seus colaboradores, pois o discernimento e mudança de atitude não depende apenas de um setor, mas do individuo com a comunidade.

Referencias

DIAS, Reinaldo. *Gestão ambiental: responsabilidade social e sustentabilidade*. São Paulo: Atlas, 2007.

DONAIRE, Denis. *Gestão ambiental na empresa*. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MACÊDO, Ivanildo Izaias de; RODRIGUES, Denize Ferreira; JOHANN, Maria Elizabeth Pupe; CUNHA, Neisa Maria Martins da. *Aspectos comportamentais da gestão de pessoas*. 9 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

MELO NETO, F. P.; Brennand, J.M. *Empresas socialmente sustentáveis: o novo desafio da gestão moderna*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.

Renata Buarque Goulart Coutinho; T. Diana L. v. A. Macedo-Soares. Revista Administração Contemporânea. vol.6 no.3 Curitiba Sept./Dec. 2002

Revista RAE Executivo. Criando valor sustentável. Vol.3 nº 2 São Paulo Maio/Julho 2004.

ROBBINS, Stephen Paul. *Administração: mudanças e perspectivas*. São Paulo: Saraiva, 2000.

ROCHA-PINTO, Sandra Regina da; PEREIRA, Cláudio de Souza; COUTINHO, Maria Teresa Correia; JOHANN, Sílvio Luiz. *Dimensões funcionais da gestão de pessoas*. 9 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

SILVA FILHO, Candido F.; BENEDICTO; Gideon Carvalho de; CALIL, José F.; SOFFNER, Renato Kraide. *Ética, Responsabilidade social e governança corporativa*. Campinas: Alinea, 2008.

[http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Brasil_Sustent%C3%A1vel - Potencial de Consumo/\\$FILE/Crescimento economico e potencial de consumo.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Brasil_Sustent%C3%A1vel_-_Potencial_de_Consumo/$FILE/Crescimento_economico_e_potencial_de_consumo.pdf), 01/05/2010

<http://www.sustentabilidade.org.br/>, 15/08/10

http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/pt/51/o_que_e_rse/conceito/contexto.aspx; 13/07/2010