



Septiembre 2016 - ISSN: 1988-7833

## RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA E A INTEGRAÇÃO ENTRE POLÍTICAS E PRÁTICAS DA MEXICHEM BRASIL E OS INDICADORES DO INSTITUTO ETHOS

Abel Correa de Souza<sup>1</sup>  
PPGDS-UNESC  
[acs@unesc.net](mailto:acs@unesc.net)

Cristina Keiko Yamaguchi<sup>2</sup>  
PPGDS-UNESC  
[criskyamaguchi@gmail.com](mailto:criskyamaguchi@gmail.com)

Silvio Parodi Oliveira Camilo<sup>3</sup>  
PPGDS-UNESC  
[parodi@unesc.net](mailto:parodi@unesc.net)

Miguelangelo Gianezi<sup>4</sup>  
PPGDS-UNESC  
[miguelangelo@unesc.net](mailto:miguelangelo@unesc.net)

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Abel Correa de Souza, Cristina Keiko Yamaguchi, Silvio Parodi Oliveira Camilo y Miguelangelo Gianezi (2016): “Responsabilidade social corporativa e a integração entre políticas e práticas da Mexichem Brasil e os indicadores do Instituto Ethos”, Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales, (julio-septiembre 2016). En línea: <http://www.eumed.net/rev/cccss/2016/03/mexichem.html>

### Resumo

Este estudo analisa práticas de responsabilidade socioambientais por meio dos relatórios de sustentabilidade empresarial. Relaciona e compara princípios do Pacto Global (PG) com os indicadores de responsabilidade social do (IRS) Instituto Ethos, evidenciando convergências existentes entre eles. Dentre os procedimentos metodológicos empregados, mediante o método dedutivo, cita-se a abordagem qualitativa e quantitativa, com descrição e exploração de informações contidas nos relatórios de sustentabilidade da empresa. Caracteriza-se por estudo de caso único baseado em dados da *Mexichem* Brasil (Amanco Brasil Ltda) nos anos de 2012, 2013 e 2014. Os resultados apontam a sintonia entre: *i)* o tema 2 referente ao público interno dos IRS do Instituto Ethos com o bloco das condições de trabalho estabelecidas pelo PG, que abrange os princípios 3, 4, 5 e 6; *ii)* o tema 3 dos IRS que aborda as questões ambientais com os princípios 7, 8 e 9 do PG relativos ao meio ambiente; e *iii)* os temas 2, relativos aos valores, à governança e à transparência, e 9, relativo ao governo e à sociedade dos IRS com o princípio 10 do PG que aborda a luta contra qualquer forma de corrupção.

**Palavras-chave:** Pacto Global, Indicadores de Responsabilidade Social, Relatório de Sustentabilidade.

<sup>1</sup> Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico na Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.

<sup>2</sup> Doutora em Engenharia e Gestão do Conhecimento. Docente do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico na Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC.

<sup>3</sup> Doutor em Administração. Docente do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico na Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC.

<sup>4</sup> Doutor em Agronegócios. Docente do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico na Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC.

# **CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND THE INTEGRATION BETWEEN POLICIES AND BUSINESS PRACTICES OF MEXICHEM BRAZIL AND THE ETHOS INSTITUTE INDICATORS**

## **Abstract**

This study analyzes social and environmental responsibility practices through corporate sustainability reports. It relates and compares Global Compact principles (PG) to social responsibility indicators (IRS) of the Ethos Institute, showing existing convergences between them. The methodology procedures in the study were: deductive method, qualitative, and quantitative approach, with a description and analysis of the information listed in the company's sustainability reports. Characterized as a single case study, which revolved around data from Mexichem Brazil (Amanco Brazil Ltda) in the years of 2012, 2013 and 2014. The results show the harmony between the subject 2 concerning the internal public of the Ethos Institute IRS with the block of working conditions established by the PG, which covers the principles 3, 4, 5 and 6, item 3 of the IRS that addresses environmental issues with the PG environment principles 7, 8 and 9, and themes 2, relating to values, governance and transparency, and 9 on the government and the IRS society with principle 10 of the PG that addresses the fight against corruption.

Keywords: Global Compact, Social Responsibility Indicators, Sustainability Report

## **1 INTRODUÇÃO**

Este estudo tem como objetivo geral analisar práticas de responsabilidade socioambientais empresarial por intermédio dos relatórios de sustentabilidade divulgados ao público em geral. Visando cumprir com o esse propósito, relaciona e compara princípios do Pacto Global (PG) com os indicadores de responsabilidade social do (IRS) Instituto Ethos, evidenciando convergências existentes entre eles.

A partir da difusão da responsabilidade social nos anos 1950 nos meios acadêmicos, nas instituições e nas demais organizações, proliferaram vários estudos com concepções teóricas e empíricas neste campo. Na visão de Carrol (1999) a obra *Social Responsabilites of the Businessman*, de Howard R. Bowen, em 1953, foi indutora de um novo pensamento sobre o papel das organizações e suas obrigações no âmbito social. Ao longo dos anos subsequentes foram surgindo novas concepções teóricas e relacionamentos entre práticas empresariais sociais e ambientais. Notadamente reflexões sobre os efeitos das decisões e no meio ambiente, bem como sua natureza ética e socialmente responsável.

Vê-se nas organizações em geral a incorporação de vertentes conceituais e práticas no modelo de gestão. Novos estudos surgiram sob dimensões econômicas, legais, éticas e ações voluntárias foram derivadas dessas reflexões (CARROL, 1999). Com o tempo, outros conceitos se integraram, donde a partir de observações das instituições, passou-se a reconhecer empresas com determinadas práticas comprovadas como “cidadãs”, pois incorporam em suas ações comportamentos socialmente aprováveis.

Denota-se um ambiente institucional mais atento a incorporação da responsabilidade social e de sustentabilidade das empresas, como forma de integração com seu entorno, seja geográfico ou com partes interessadas e relacionadas, e não somente uma ferramenta com fins utilitaristas. Pode-se deduzir, que nos tempos atuais há um conjunto representativo de investigadores dedicados no sentido de aprofundar e disseminar estes temas, assim como organizações de setores distintos, interessados em difundir pesquisas. Há, igualmente, preocupações da sociedade com o futuro do planeta e as relações das organizações com a comunidade e demais *stakeholders*.

Uma maneira de observar e divulgar à sociedade práticas sociais e ambientais das organizações é mediante a proliferação de pesquisas acadêmicas e trabalhos que abordem ações responsáveis. Este trabalho teve como objeto de análise a empresa Mexichem Brasil Indústria de Transformação Plástica Ltda. (Amanco Brasil Ltda). Dentre os meios de divulgação, fez-se uso do relatório de sustentabilidade da Amanco, para análise segundo os princípios do Pacto Global (Global Compact) ou do Global Reporting Initiative (GRI), bem como o balanço social do Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (Ibase).

As práticas adotadas pela empresa são demonstradas por meio de gráficos e tabelas, fazendo correlação com os princípios do Pacto Global e com os indicadores de responsabilidade social do Instituto Ethos.

## 2 ANTECEDENTES TEÓRICOS

### 2.1 SUSTENTABILIDADE

A evolução do conceito de sustentabilidade tem uma longa trajetória e inúmeras divergências em relação à sua origem e ao seu conteúdo, quando são considerados diferentes agentes com interesses opostos. Entretanto, existe consenso entre estudiosos do assunto, quer no meio acadêmico, governamental ou empresarial que, para uma empresa ser enquadrada na condição de sustentável, precisa atender a três dimensões: social, ambiental e econômica (BARBIERI; VASCONCELOS; ANDREASSI; VASCONCELOS, 2010).

Para a Confederação Nacional da Indústria (2006), além do tripé da sustentabilidade, as organizações devem incluir em seu escopo, a inclusão de interações harmônicas com todos os *stakeholders*, de tal forma que todas as relações sejam conduzidas com transparência e regidas por padrões éticos.

Fundamental é a participação dos gestores no processo de disseminação do *triple bottom line* na organização como um todo. Neste sentido, Brunstein e Rodrigues (2014) asseveram que a necessidade do desenvolvimento de gestores com foco na sustentabilidade implica em quebrar barreiras e transpor obstáculos no que tange ao entendimento tradicional relativamente às responsabilidades da empresa. Acrescentam que há evidências de que alguns gestores têm a percepção de que se trata de mera ação promocional com o propósito de melhorar a imagem da empresa e conseguir a realização de novos negócios.

Para contribuir com uma formação de profissionais com ampla visão e comprometidos com a sustentabilidade, é importante que os cursos de graduação contemplem na sua proposta, a inclusão da interdisciplinaridade e conteúdo de sustentabilidade na matriz curricular. Além disso, o incentivo à participação em atividades e projetos sociais, é mais um estímulo para que o egresso incorpore os conteúdos de sustentabilidade (DEMAJOROVIC; MARTÃO, 2014).

Assim, Closs e Antonello (2014) evidenciam a necessidade de incluir o gestor como protagonista do processo de disseminação do conteúdo de sustentabilidade na empresa, uma vez que o mesmo deve transformar-se no elemento essencial de dinamismo no processo de aprendizagem contínua em relação à sustentabilidade. Acrescentam que no que tange às discussões relativas à formação gerencial para a sustentabilidade apresenta um *gap* entre o que é planejado no currículo acadêmico e o que é efetivamente disponibilizado aos gestores para tratar com esse tema de forma transversal na gestão do negócio.

### 2.2 GLOBAL COMPACT

Programa desenvolvido pela Organização das Nações Unidas no ano de 1999, sob o comando do então Secretário-Geral Kofi Annan, originalmente era um conjunto de nove princípios, divididos em três blocos, aceitos internacionalmente como forma de disciplinar a conduta de práticas empresariais. O primeiro bloco, de direitos humanos, é composto de dois indicadores e está baseado na Declaração Universal de Direitos Humanos. O segundo bloco refere-se ao trabalho tem sua base na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os princípios e direitos fundamentais do trabalho, e é composto por quatro indicadores. O terceiro bloco versa sobre o meio ambiente, compõem de três indicadores e tem sua base nos Princípios da Rio-92 sobre meio ambiente e desenvolvimento (INSTITUTO ETHOS, 2002). Posteriormente foi incorporado o décimo princípio que se refere ao combate à corrupção, caracterizando-se também como o quarto bloco.

A luta contra a corrupção, décimo princípio do Pacto Global, evidencia a necessidade de cuidados em três dimensões: interna, externa e coletiva, uma vez que a corrupção não pode acontecer de forma isolada. Para conseguir este intento, é necessário canalizar esforços e a efetiva participação de três agentes, o Estado, as empresas e a sociedade civil, os quais são corresponsáveis pela prevenção e erradicação da corrupção (BERNAL; OROZCO, 2014).

A proposta do programa desenvolvido por Kofi Annan consiste na disseminação de que as empresas são os agentes principais na criação de um complexo socioambiental sem restrições de mercado, para que todos possam ter acesso aos benefícios gerados por uma economia global. Para que tais esforços possam ser características das empresas nacionais, é necessário verificar a sintonia entre os princípios do Pacto Global e os Indicadores de Responsabilidade Social (WEINGRILL, 2003).

O Pacto Global apresenta dez Princípios universais, derivados da Declaração Universal de Direitos Humanos, da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e da Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção:

### **Princípios de Direitos Humanos**

1. As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente; e
  2. Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.
- O objetivo desta declaração é estipular padrões internacionais mínimos para a proteção dos direitos e liberdades do indivíduo, hoje amplamente considerados como formadoras da base do direito internacional.

### **Princípios de Direitos do Trabalho**

3. As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;
  4. A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório;
  5. A abolição efetiva do trabalho infantil; e
  6. Eliminar a discriminação no emprego.
- A Declaração representa um consenso universal entre aqueles partícipes preocupados com as questões trabalhistas, de promoção e proteção dos princípios no mundo inteiro.

### **Princípios de Proteção do Meio Ambiente**

7. As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
  8. Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; e
  9. Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.
- O negócio ganha legitimidade através do atendimento das necessidades da sociedade, e cada vez mais a sociedade está expressando a clara necessidade de mais práticas sustentáveis ambientalmente. Um modo da empresa demonstrar o seu compromisso com uma maior responsabilidade ambiental é através da mudança do seu *modus operandi*, dos chamados “métodos tradicionais” para abordagens mais responsáveis, tratando de questões ambientais.

### **Princípio Contra a Corrupção**

10. As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.
- O combate à corrupção está intimamente vinculado à transparência. O conceito de transparência, também ligado aos outros nove Princípios do Pacto Global, inclui uma ampla gama de questões: no nível micro, problemas causados pelo suborno e pela corrupção, fontes e uso de recursos financeiros, impactos ambientais e sociais de operações e produtos; no nível macro, questões referentes à governança, e aos papéis e responsabilidades de atores societários, com efeito corrosivo sobre a democracia, o desenvolvimento, o estado de direito e a atividade econômica. Transparência e combate à corrupção é um princípio que se aplica a entidades em todas as áreas, incluindo governos, organizações de trabalhadores, organizações da sociedade civil e empresas

## **2.3 RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA**

O conceito de responsabilidade social corporativa é relativamente novo, se comparado a outros conceitos, uma vez que passou a ser incorporado no jargão das sociedades na segunda metade do século XX. Grupos de ativistas sociais e investidores conscientes foram unânimes em admitir a adoção de indicadores de responsabilidade social como forma de definição de princípios e limites éticos para a atividade empresarial (MARCONDES; BACARJ, 2010).

A implementação das práticas de responsabilidade social nas corporações depende de conscientização ampla na estrutura da instituição, independentemente do porte e do segmento de atuação. Entretanto, alguns obstáculos poderão ser interpostos no caminho, os quais deverão ser encarados como desafios que podem ser vencidos. Os principais desafios, nestes primeiros passos, podem ser os seguintes: sensibilização e motivação da liderança, adequação da cultura da empresa, atenção às demandas das partes interessadas, integração da responsabilidade social empresarial aos sistemas de gestão existentes, inclusão e compromisso de todos os gestores e definição de indicadores de resultados (GONÇALVES, 2006).

O conceito de responsabilidade social corporativa definido pelo Instituto Ethos é bem amplo, incluindo todos os *stakeholders*, conforme abaixo descrito por Boechat, Boechat e Pôssas (2005, p. 8).

Responsabilidade social empresarial é a forma de gestão que se define pela relação ética, transparente e solidária da empresa com todos os públicos

com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução de desigualdades sociais.”

A amplitude do conceito de responsabilidade social corporativa derivou um conjunto de indicadores que foram e são adotados por diversas instituições, privadas ou públicas, de diversos setores de atividade.

A inclusão da responsabilidade social na cultura e na estratégia da empresa tornou-se um imperativo para a sustentabilidade, tanto da própria instituição, quanto do planeta. A construção da ISO 26000 surge neste contexto, orientando as empresas para que adotem procedimentos que estejam alinhados com diretrizes direcionadoras de práticas voluntárias (INSTITUTO ETHOS, 2006).

Com a finalidade de criar uma nomenclatura própria, algumas instituições têm utilizado outros termos para a responsabilidade social empresarial, tais como, cidadania empresarial, filantropia corporativa, investimento social responsável, dentre outros. Entretanto, analisando o conteúdo de cada uma dessas expressões, observa-se que a essência é a mesma, ou seja, está revestido de algumas das práticas de responsabilidade social corporativa (SUMIYA; SANO, 2015).

## 2.4 INDICADORES ETHOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

O Instituto Ethos de Responsabilidade Social adota como parâmetro de inclusão na categoria de empresa socialmente responsável, um conjunto de sete temas, divididos em treze subtemas, subdivididos em indicadores (IRS), os quais estão a seguir relacionados e conceituados. Vale ressaltar que, por serem indicadores, precisam ter critérios avaliativos que podem ter escala quantitativa ou parâmetros qualitativos.

### 2.4.1 Valores, Transparência e Governança

As empresas precisam ter preocupação especial com a adoção de conduta afinada com seus compromissos éticos, os quais devem ser orientados conforme os valores estabelecidos. Referidos valores devem ser disseminados e rigorosamente cumpridos por todo o corpo funcional da empresa, independentemente de seu status (WEINGRILL, 2003). Acrescenta que a prática desses valores contribui para a consolidação de uma cultura organizacional afinada com os desafios dos novos tempos, atuais e futuros.

O primeiro tema é composto por dois subtemas, os quais se subdividem em oito indicadores, conforme descrito na sequência. O primeiro bloco, auto regulação da conduta, subdivide-se em três indicadores, a saber: compromissos éticos, enraizamento da cultura organizacional e governança corporativa. O segundo bloco, relações transparentes com a sociedade, inclui outros três indicadores, relações com a concorrência, diálogo e engajamento das partes interessadas e balanço social (CUSTÓDIO; MOYA, 2007).

### 2.4.2 Público Interno

O diálogo aberto com o público interno é um dos fatores essenciais para manter um clima organizacional adequado. Assim, a empresa deve manter um canal aberto com sindicatos e outras formas de agremiação de trabalhadores, bem como intensificar a gestão participativa e a participação nos resultados. Adotar mecanismos transparentes em relação às demissões criando programas de recolocação, estimular a participação de treinamentos, tanto dos profissionais quanto de seus filhos, primar pela segurança, saúde e condições de trabalho, são ações que evidenciam a empresa socialmente responsável (WEINGRILL, 2003).

Três blocos constituem este conceito, com suas respectivas subdivisões. O primeiro bloco, diálogo e participação, é constituído por dois indicadores, relações com sindicatos e gestão participativa. O segundo conjunto, respeito ao indivíduo, compõe-se seis indicadores: compromisso com o futuro das crianças, compromisso com o desenvolvimento infantil, valorização da diversidade, compromisso com não-discriminação e promoção da equidade racial, compromisso com a promoção da equidade de gênero e relações com trabalhadores terceirizados. O terceiro bloco refere-se ao trabalho decente e é composto pelos cinco indicadores a seguir relacionados: política de remuneração, benefícios e carreira, cuidados com saúde, segurança e condições de trabalho, compromisso com o desenvolvimento profissional e a empregabilidade, comportamento nas demissões, preparação para a aposentadoria (CUSTÓDIO; MOYA, 2007).

A Confederação Nacional da Indústria (2006) destaca a necessidade da inclusão dos colaboradores nas questões relativas às práticas de responsabilidade social e estabelece oito

parâmetros: igualdade de oportunidades, saúde e segurança dos trabalhadores, promoção da empregabilidade, desenvolvimento de competências, salários e benefícios adequados, ambiente de trabalho saudável, liberdade de associação a sindicatos e agremiações de trabalhadores e respeito aos direitos humanos no ambiente de trabalho.

Promover a conscientização e a valorização do capital humano como protagonistas das práticas de responsabilidade social, independentemente do nível hierárquico ou da atividade que desempenha na empresa, tanto na empresa como na comunidade, é a forma mais indicada para que a empresa efetivamente atenda aos anseios de seu entorno (AMORIM *et al*, 2015).

#### **2.4.3 Meio Ambiente**

O conhecimento do impacto causado ao meio ambiente como decorrência da atividade empresarial é um dos requisitos fundamentais para uma gestão responsável. Daí a necessidade de montar verdadeiras legiões para efetuar o monitoramento desses impactos e analisar suas causas e seus efeitos, buscando a otimização no uso de recursos materiais, em especial, a água e outros recursos naturais (WENGRILL, 2003).

Este conceito é constituído por dois blocos: responsabilidade com as gerações futuras e gerenciamento do impacto ambiental. O primeiro bloco é subdividido em dois indicadores: compromisso com a melhoria da qualidade ambiental e educação e conscientização ambiental. O segundo bloco subdivide-se em três indicadores: gerenciamento do impacto no meio ambiente e do ciclo de vida de produtos e serviços, sustentabilidade da economia florestal e minimização de entradas e saídas de materiais (CUSTÓDIO; MOYA, 2007).

Para a Confederação Nacional da Indústria (2006), os cuidados com o meio ambiente incluem a gestão ambiental, o uso responsável da água e da energia, o tratamento de rejeitos e substâncias poluentes, a reciclagem de materiais, a racionalidade no uso de transporte, a racionalidade no uso de embalagens, a adesão a normas e padrões de certificação ambiental e a educação ambiental na organização.

#### **2.4.4 Fornecedores**

Trata-se de um dos mais enxutos dentre o conjunto de indicadores. Constitui-se de apenas um tópico, seleção, avaliação e parceria com os fornecedores, o qual está subdividido em quatro indicadores: critérios de seleção e avaliação de fornecedores, trabalho infantil na cadeia produtiva, trabalho forçado (ou análogo ao escravo) na cadeia produtiva e apoio ao desenvolvimento de fornecedores (CUSTÓDIO; MOYA, 2007).

A manutenção de relações estáveis e duradouras com parceiros, sejam fornecedores ou terceirizados, é um dos pressupostos básicos para o atendimento desse requisito. Assim, a empresa deve estar sempre atenta ao grau de comprometimento desses parceiros com as práticas de responsabilidade social, o que inclui a seleção e manutenção de fornecedores e a inclusão de cláusulas específicas nos contratos para o cumprimento da legislação em todos os sentidos, inclusive com possibilidade de rompimento de contrato, caso não sejam cumpridas as questões legais (WENGILL, 2003).

Os fornecedores e parceiros de negócios, de acordo com a Confederação Nacional da Indústria - CNI (2006), devem atender a um conjunto de elementos que direcionam para a prática de responsabilidade social, dentre os quais se destacam: uso de critérios transparentes de responsabilidade social e ambiental na escolha de fornecedores e parceiros de negócios, cumprimento rigoroso de todas as obrigações contratuais, uso adequado do poder de compra visando construir relacionamentos duradouros e parcerias de longo prazo, cumprimento dos compromissos rigorosamente em dia com todos os fornecedores e parceiros de negócios e, na medida do possível, priorizar fornecedores que contribuam para a geração de emprego e renda.

#### **2.4.5 Consumidores e Clientes**

Este é o menos abrangente de todos os conjuntos de indicadores, possivelmente pela amplitude do código de defesa do consumidor vigente no Brasil. É constituído de um tópico somente, dimensão social do consumo, o qual está subdividido em três indicadores: política de comunicação comercial, excelência do atendimento e conhecimento e gerenciamento dos danos potenciais de produtos e serviços (CUSTÓDIO; MOYA, 2007).

Também para a Confederação Nacional da Indústria (2006), este é o tópico menos abrangente, incluindo a satisfação em todos os momentos do relacionamento, a segurança e a qualidade dos produtos e serviços disponibilizados, a garantia da qualidade nos momentos de pré-venda e pós-venda, a consulta e o envolvimento nas decisões que possam afetá-los e a educação dos consumidores.

O marketing e a comunicação social devem estar perfeitamente alinhados às práticas de responsabilidade social da empresa, o que deve ser reflexo do conjunto de valores e da cultura organizacional. O relacionamento eficaz com clientes e consumidores inclui a busca de soluções para o uso adequado dos produtos e serviços, resolvendo imediatamente qualquer demanda decorrente de problemas ocasionados por produtos e serviços. Os manuais de uso de produtos e serviços devem conter, com linguagem clara e inteligível, os potenciais riscos pelo uso e as formas de utilização mais racional dos mesmos (WENGRILL, 2003).

#### **2.4.6 Comunidade**

Tem um propósito eminentemente social e constitui-se de dois subtemas: relações com a comunidade local e ação social. O primeiro bloco é subdividido em dois indicadores: gerenciamento do impacto da empresa na comunidade de entorno e relações com organizações locais. O segundo bloco é composto por dois indicadores: financiamento da ação social e envolvimento com a ação social (CUSTÓDIO; MOYA, 2007).

O relacionamento amistoso com a comunidade inclui a transparência em relação às suas atividades, principalmente esclarecendo os efeitos, atuais e potenciais decorrentes de suas atividades. Também manter um diálogo aberto de cooperação com entidades que atuam no entorno contribui para a melhoria do relacionamento com a comunidade, com a efetiva participação, não somente da empresa, mas também de seus colaboradores, em programas e projetos sociais (WENGRILL, 2003).

A comunidade pode ser contemplada ou beneficiada pelo investimento social privado para apoiar causas sociais inclusivas, pelo incentivo e suporte ao trabalho voluntário por parte dos colaboradores, pela participação em programas e projetos para a geração de emprego e renda fortalecendo a economia local e pela formação de parcerias com instituições sem fins lucrativos, com recursos financeiros ou não financeiros (CNI, 2006).

#### **2.4.7 Governo e Sociedade**

Este último conjunto de indicadores consiste em dois temas: transparência política e liderança social. A transparência política é composta por três indicadores: contribuições para campanhas políticas, construção da cidadania pelas empresas e práticas anticorrupção e antipropina. A liderança social tem dois indicadores: liderança e influência social e participação em projetos sociais governamentais (CUSTÓDIO; MOYA, 2007).

O cumprimento incondicional da normativa que garanta o desenvolvimento de suas atividades, por meio de licenças formalmente concedidas pelas autoridades nos três níveis de governo, é um sinalizador da efetividade da empresa socialmente responsável (CNI, 2006).

O relacionamento ético e transparente com os governos em todos os seus níveis é um dos pilares de sustentação para a empresa socialmente responsável. Sempre que houver qualquer tipo de relacionamento que não seja especificamente o cumprimento de normas e leis, é necessário que isto fique claro para evitar problemas futuros. Assim, caso sejam feitas doações em campanhas eleitorais, deve ficar bem claro, interna e externamente, que tudo está sendo feito de acordo com a lei, bem como qualquer outro tipo de favorecimento para agentes públicos (WENGRILL, 2003).

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

No que tange aos meios, este trabalho é caracterizado como documental (GIL; 2006) uma vez que buscará obter dados e informações por meio dos documentos disponibilizados pela empresa que será alvo deste trabalho, por meio do portal na internet.

Em relação aos fins esta pesquisa é caracterizada como explicativa (Vergara, 2009) ao evidenciar os motivos que levaram o fenômeno observado a melhorar seu desempenho.

Caracteriza-se, também, por estudo de caso uma vez que, conforme Yin (2005), busca investigar de forma profunda e detalhada, a realidade do objeto de estudo.

Importante destacar a coerência entre os indicadores de responsabilidade social do Instituto Ethos e os princípios do Pacto Global.

O objeto de estudo foi a empresa Amanco a seguir caracterizada, por meio da análise dos relatórios de sustentabilidade dos anos de 2012, 2013 e 2014.

Caracterização da empresa

A AMANCO é uma das empresas que faz parte do Grupo Empresarial MEXICHEM, que inclui outras duas marcas de atuação em nível nacional, BIDIM e PLASTUBOS.

A trajetória do Grupo e sua consolidação como um dos grandes *players* do segmento no mercado nacional aconteceu de forma acelerada. Em 2006, a Amanco tem seu lançamento no Brasil, ocupando lugar de destaque em vendas no Brasil e na América Latina.

No ano seguinte, a Mexichem adquire a Amanco Plastubos, uma empresa que já desfrutava de uma posição respeitável em termos de vendas no mercado nacional. Em 2008, o grupo se consolida ainda mais, com a aquisição da Bidim, uma das maiores empresas de geotêxteis não tecidos no Brasil.

Nos anos subsequentes, de forma gradual, iniciou um processo de unificação estratégica para o grupo. Promoveu o compartilhamento das lideranças das empresas incorporadas (2009), o lançamento global de missão, visão e valores (2010), e a unificação da Mexichem no Brasil (2011).

Assim, a integração entre essas marcas e da postura estratégica sob o guarda-chuva da Mexichem aconteceu no ano de 2011. Assim, o relatório de sustentabilidade congrega as ações e informações de todo conglomerado em um único documento.

A empresa elabora o relatório de sustentabilidade de acordo com a metodologia definida pelo *Global Reporting Initiative* (GRI). A partir do ano de 2013, a Mexichem incorporou ao relatório de sustentabilidade, os dez princípios do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU).

A Mexichem, a partir da consolidação do grupo com a aquisição das empresas que hoje compõe o conglomerado industrial, passou a divulgar o relatório de sustentabilidade a partir do ano de 2008.

A filosofia da empresa estampa seu comprometimento com o respeito ao ser humano e às questões ambientais, sem perder de vista a necessidade da realização de resultados econômicos.

A missão, em perfeita sintonia com a visão e os valores, está descrita conforme segue: “Transformar químicos em produtos, serviços e soluções inovadoras para os diversos setores industriais, por meio da excelência operacional e do enfoque nas necessidades do mercado, a fim de gerar valor contínuo para nossos clientes, colaboradores, sócios acionistas e comunidade contribuindo para a melhoria na qualidade de vida das pessoas”.

A visão propõe um desafio de obtenção de reconhecimento, almejando “Ser respeitada e admirada mundialmente como companhia líder no setor químico, focada em resultados, na contribuição para o progresso e na melhoria de vida das pessoas.”

Para dar conta de sua razão de ser e de seu desafio para o futuro, são propostos valores, que devem refletir as práticas tanto nas ações internas quanto nas externas. Assim, tem como valores: liderança, compromisso, responsabilidade, integridade, orientação de resultados e segurança.

#### 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A tabela 1 demonstra um aumento do efetivo: enquanto houve um crescimento do total de contratações em 2013 na relação com 2012 de 5,4% e de 2014 em relação a 2013 de 3,8%, o acréscimo de contratação do gênero feminino cresceu em 12,2% e 6,2%.

Tabela 1 – Distribuição por gênero

<b>Gênero</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>
Masculino	2.129	78,0	2.203	76,6	2.269	76,0
Feminino	600	22,0	673	23,4	715	24,0
<b>Total</b>	<b>2.729</b>	<b>100,0</b>	<b>2.876</b>	<b>100,0</b>	<b>2.984</b>	<b>100,0</b>

Fonte: RS AMANCO (2012, 2013, 2014)

A distribuição do quadro funcional por gênero e por faixa etária tem sintonia com o princípio 6 do PG (INSTITUTO ETHOS, 2002) e com os indicadores 3 e 5 do subtema 2 do tema 2 dos IRS do Instituto Ethos, conforme pode ser verificado na tabela 2 (WENGRILL, 2003; CUSTÓDIO; MOYA, 2007).

Tabela 2 – Distribuição por faixa etária

<b>Faixa etária</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>	<b>2014</b>	<b>%</b>
Até 29 anos	890	32,6	876	30,5	856	28,7
De 30 a 50 anos	1.716	62,9	1.846	64,2	1.942	65,1
Acima de 50 anos	123	4,5	154	5,3	186	6,2
<b>Total</b>	<b>2.729</b>	<b>100,0</b>	<b>2.876</b>	<b>100,00</b>	<b>2.984</b>	<b>100,00</b>

Fonte: RS AMANCO 2012, 2013, 2014

Em relação à distribuição etária do quadro funcional, percebe-se um crescimento o total de contratações em 2013 na relação com 2012 de 5,4% e de 2014 em relação a 2013 de 3,8%, ao passo que as contratações de profissionais com 50 anos ou mais cresceu em 25,2% e 20,8% nos mesmos períodos.

Tabela 3 – Taxa de rotatividade (%)

<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
1,74	1,90	2,40

Fonte: RS AMANCO 2012, 2013, 2014

As três tabelas demonstrados acima, enfatizam o respeito ao princípio 6 do Pacto Global que preconiza “estimular práticas que eliminem qualquer tipo de discriminação no emprego” (INSTITUTO ETHOS, 2002) e o tema Público Interno, subtema Respeito ao Indivíduo, indicadores Valorização da Diversidade e Compromisso com a Promoção da Equidade de Gênero (WENGRILL, 2003; CNI, 2006; CUSTÓDIO; MOYA, 2007).

Tabela 4 – Diferenciação de gêneros nos diversos níveis hierárquicos

<b>Cargos</b>	<b>Mulheres</b>	<b>%</b>	<b>Homens</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
Coordenação	15	19,7	61	80,3	76
Diretoria	1	20,0	4	80,0	5
Gerência	6	17,1	29	82,9	35
Liderança	4	6,9	54	93,1	58
Supervisão	11	16,9	54	83,1	65
Total Geral	37		202		239

Fonte: RS AMANCO 2014

A participação relativa das mulheres ocupando cargos de comando pode ser considerada relevante, uma vez que 15,5% do total desses é exercido por elas. Nos anos de 2012 e 2013, esta distribuição não consta no relatório da empresa, mas percebe-se, mais uma vez, o respeito ao princípio 6 do PG (INSTITUTO ETHOS, 2002) e aos indicadores 3 e 5 do subtema 2 do tema 2 dos IRS do Instituto Ethos (WENGRILL, 2003; CNI, 2006; CUSTÓDIO; MOYA, 2007), com destaque para o nível de diretoria que mostra a participação de 20% e o de coordenação com 19,7% de mulheres. A menor participação relativa do gênero feminino situa-se nos cargos de coordenação, com apenas 6,9%.

O relatório de 2014 traz outra novidade ao incluir as ações direcionadas para a inclusão de pessoas com deficiência (PCDs), também alinhado com o princípio 6 do PG (INSTITUTO ETHOS, 2002) e do indicador 3, subtema 2, tema 2 dos IRS do Instituto Ethos (WENGRILL, 2003; CNI, 2006; CUSTÓDIO; MOYA, 2007), conforme tabela 5.

A participação relativa de PCDs no quadro funcional, distribuído por faixa etária, conforme demonstrado na Tabela 5.

Tabela 5 – Colaboradores PCDs

<b>Faixa etária</b>	<b>Quantidade</b>	<b>%</b>
Até 29 anos	14	20,59
De 30 a 50 anos	50	73,53
Acima de 50 anos	4	5,88
Total	68	100,00

Fonte: RS AMANCO 2014

Além de respeitar com rigor o princípio 6 do PG, a Mexichem leva à risca o que preconiza os princípios 4 e 5, “abolir toda forma de trabalho forçado e infantil de sua cadeia produtiva” (INSTITUTO ETHOS, 2002). Assim, para garantir que os fornecedores não desrespeitem tal princípio, a empresa insere uma cláusula contratual, na qual o fornecedor se compromete a cumprir com estes dois princípios, sob pena de rescisão do contrato. Tais princípios estão afinados com os indicadores 1, 2 e 6 do subtema 2 do tema 2 dos IRS do Instituto Ethos (WENGRILL, 2003; CNI, 2006; CUSTÓDIO; MOYA, 2007).

Um dos ativos mais preciosos é constituído pelos recursos humanos e a empresa reconhece os cuidados necessários, conforme tabela 6.

Tabela 6 – Saúde e segurança no trabalho

Ocorrência	2012	2013	2014
Taxa de lesões (TL)	0,59	0,31	0,55
Número de lesões	16	9	17
Número de doenças ocupacionais	0	0	0
Taxa de dias perdidos (TDP)	10,52	9,51	10,46
Número de dias perdidos	285	269	320
Número de óbitos	0	0	0

Fonte: RS AMANCO 2014

Analisando os números referentes às ocorrências que dizem respeito à saúde e segurança no trabalho, dá para destacar que a taxa de lesões, que caiu 47,5% na relação 2013/2012, subiu 77,4% na relação 2014/2013. Se for considerado o acumulado do período, a relação 2014/2012 sofreu uma queda de 6,8%.

Comportamento similar teve a taxa de dias perdidos que no período de 2013/2012 apresentou queda de 9,6%, mas aumentou 10% na comparação de 2014/2013. No acumulado do período analisado, 2014/2012, houve uma leve queda de 0,6%.

O número de lesões apresentou comportamento diferente dos dois anteriores e, na comparação de 2013/2012 apresentou queda de 43,8%, mas subiu 88,9% na relação dos anos 2014/2013. Assim, o acumulado do período apresentou alta de 6,3%. Em relação ao número de dias perdidos, o comportamento foi similar ao indicador anterior, apresentando queda de 5,6% na comparação de 2013/2012 e aumento na comparação 2014/2013 da ordem de 19%. O acumulado do período 2014/2012 apresentou forte aumento de 12,3%.

Dois fatores importantes a destacar referem-se ao número de doenças ocupacionais e o número de óbitos que, nos três anos considerados, não apresentaram nenhuma ocorrência. Desta análise pode ser inferido o cuidado que a empresa disponibiliza para os cuidados com a integridade física de seus colaboradores. Todas as considerações acima estão sintonizadas com o princípio 4 do Pacto Global (INSTITUTO ETHOS, 2002) e com o indicador 2 do subtema 3 do tema 2 dos IRS do Instituto Ethos (WENGRILL, 2003; CNI; 2006, CUSTÓDIO; MOYA, 2007).

O princípio 7 do PG pauta-se em “assumir uma abordagem preventiva responsável e proativa para os desafios ambientais” (INSTITUTO ETHOS, 2002). A Mexichem apoia vários projetos com este intuito, dos quais se destacam: Apoio ao saneamento básico tendo sido anfitriã das reuniões trimestrais do Instituto Trata Brasil; um olhar sobre o Tietê, com preocupação especial em relação às águas; Controle e monitoramento periódico da geração de ruídos, visando minimizar o impacto causado não só nos trabalhadores da empresa, como também no entorno; Manutenção de áreas verdes, com cronograma de poda e manutenção em diversas localidades.

O princípio 8 do PG enfatiza a necessidade de “desenvolver iniciativas e práticas para promover e disseminar a responsabilidade socioambiental” (INSTITUTO ETHOS, 2002). Neste sentido, a Mexichem implementou no ano de 2014, diversas atividades para a melhoria dos processos.

O PG preconiza em seu princípio 9, “incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientais responsáveis” (INSTITUTO ETHOS, 2002). O foco principal da Mexichem em 2014 concentrou-se na redução e desperdício.

Em consonância com estes princípios, estão o indicador 1 do subtema 1 e indicadores 1 e 3 do subtema 2, ambos do tema 2 dos IRS do Instituto Ethos (WENGRILL, 2003; CNI; 2006, CUSTÓDIO; MOYA, 2007).

A tabela 7 sintetiza parte da gestão de materiais e resíduos.

Tabela 7 – Destinação dos materiais descartados

	2012	2013	2014
Reutilização, reciclagem, logística reversa, tratamento	88,20%	72,20%	81,78%
Disposição final	11,80%	27,80%	18,22%

Fonte: RS AMANCO 2014

A queda de 18,1% na reutilização, reciclagem, logística reversa e tratamento provocou um aumento de 135,6% na disposição final de resíduos, o que desencadeou uma série de ações para reverter esta situação.

Para reduzir a disposição final de materiais, a Mexichem adotou no ano de 2014 uma série de providências, provavelmente motivadas pelo aumento significativo observado na comparação de

2013 com 2012. Referidas medidas podem ter contribuído para a diminuição verificada no ano de 2014, na comparação com o ano de 2013.

Um dos grandes motes da empresa é “minimizar os resíduos para maximizar a gestão”. Entretanto, é característica de qualquer tipo de indústria a geração de resíduos que, em maior ou menor escala, provocarão algum tipo de agressão ao meio ambiente. Para minimizar estes impactos e permanecer em sintonia com os princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global (INSTITUTO ETHOS, 2002), a Mexichem adotou uma série de medidas que minimizam estes impactos, classificados de acordo com a tabela 8.

Tabela 8 – Resíduo classe I – Perigoso

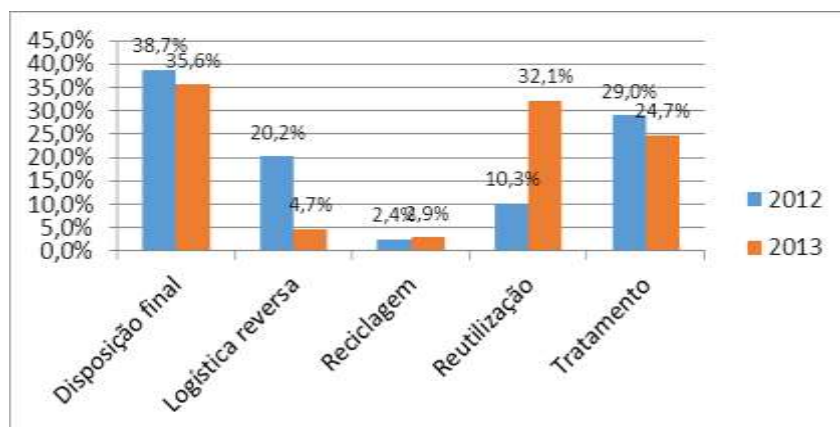
<b>Destinação</b>	<b>2012</b>	<b>%</b>	<b>2013</b>	<b>%</b>
Disposição final	62,27	38,1	30,97	35,6
Logística reversa	33,02	20,2	4,09	4,7
Reciclagem	3,99	2,4	2,49	2,9
Reutilização	16,76	10,3	27,95	32,1
Tratamento	47,31	29,0	21,52	24,7
<b>Total</b>	<b>163,35</b>	<b>100,0</b>	<b>87,02</b>	<b>100,0</b>

Fonte: RS AMANCO 2012 e 2013

A geração total de resíduos classificados como perigosos teve uma queda significativa na comparação de 2013 com 2012 de 46,7%, provocando uma redução de 51,0% na disposição final.

O gráfico 1 ilustra o comportamento desses resíduos no que tange à destinação dada.

Gráfico 1 – Participação relativa da destinação de resíduos classe I



Fonte: dados da pesquisa

O uso eficiente de energia está balizado principalmente no princípio 9 do Pacto Global (INSTITUTO ETHOS, 2002).

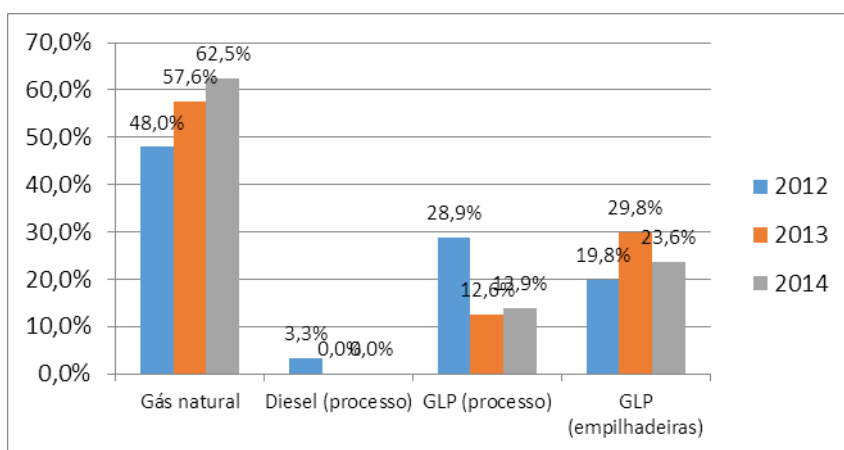
Tabela 9 – Energia consumida direta, por fonte (Kg)

<b>Fonte</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Gás natural	350.180,000	491.633,000	570.805,000
Diesel (processo)	23.876,000	0	0
GLP (processo)	210.715,000	107.373,612	127.265,000
GLP (empilhadeiras)	144.736,000	254.794,100	215.528,830
<b>Total</b>	<b>729.507,000</b>	<b>853.800,712</b>	<b>913.598,830</b>

Fonte: RS AMANCO 2012, 2013 e 2014

Para ilustrar os esforços no sentido de reduzir a dependência de insumos fósseis para a geração de energia, foi elaborado o gráfico 2, que mostra a participação relativa das fontes de energia

Gráfico 2 – Participação relativa das fontes de energia



Fonte: dados da pesquisa

É perceptível esforço no sentido de diminuir o uso de energia proveniente de combustíveis fósseis, podendo ser observado pelo aumento da utilização de gás natural da ordem de 40,4% na comparação de 2013 com 2012, e de 16,1% comparando os anos 2014 e 2013, com aumento acumulado de 63,0%.

No ano de 2014 foram implantados três projetos em unidades distintas, os quais consistem em aquisição de compressores mais eficientes, substituição de lâmpadas de vapor metálico por lâmpadas LED na área de reservatórios e a substituição de três Chiller Scroll.

Tabela 10 – Implantação de projetos com eficiência energética - 2014

Projeto	Investimento	Economia anual	Payback
1	120.000,00	37.500,00	2,4
2	20.891,00	8.100,00	2,6
3	1.460.000,00	277.500,00	5,2
Total	1.600.891,00	323.100,00	4,81

Fonte: RS AMANCO 2014

O relatório de sustentabilidade da Mexichem aborda a gestão da água e efluentes, em consonância com o princípio 9 do PG (INSTITUTO ETHOS, 2002).

Tabela 11 – Água consumida por fonte (m³)

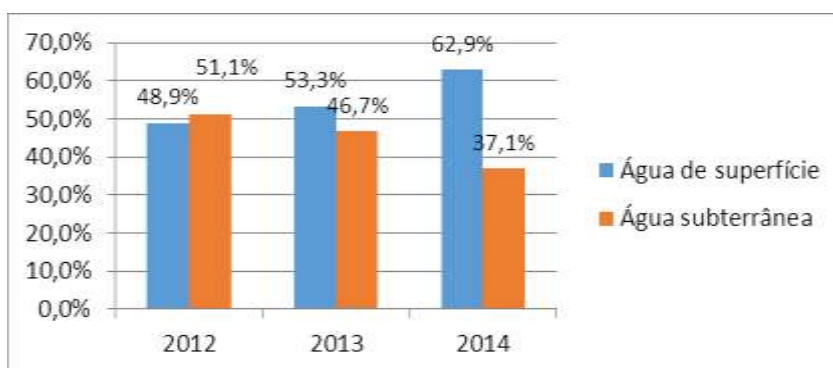
Fonte	2012	2013	2014
Água de superfície	75.970,00	83.959,60	121.234,41
Água subterrânea	79.402,00	73.593,00	71.462,00
Total	155.372,00	157.552,60	192.696,41

Fonte: RS AMANCO 2013 e 2014

Pela tabela, observa-se que há um crescimento na utilização de água da superfície, de 10,5% na relação de 2013 para 2012, e de 44,4% na relação de 2014 para 2013. Neste mesmo período, houve diminuição na utilização de água subterrânea de 7,3% na relação de 2013 para 2012, e de 2,9% na relação de 2014 para 2013. No que tange ao total de água utilizada no período considerado, houve um aumento de 1,4% e 22,3%, respectivamente.

O gráfico 3 ilustra a participação relativa das fontes de água para o abastecimento da empresa nos anos de 2012, 2013 e 2014.

Gráfico 3 – Participação relativa das fontes de água



Fonte: dados da pesquisa

Consciente da necessidade de preservar este recurso, a empresa adotou no ano de 2014 algumas medidas para redução do consumo de água, dentre as quais se destacam as seguintes ações: reuso de águas, tratamento de efluentes, reuso de água no processo produtivo e instalações de equipamentos para tratamento prévio dos efluentes.

O relatório de sustentabilidade dedica o último capítulo ao princípio 10 do Pacto Global que reza “combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno”. Os indicadores 1, 2 e 3 do subtema 1 e indicadores 1, 2 e 3 do subtema 2, do tema 1 (WENGRILL, 2003; CNI; 2006, CUSTÓDIO; MOYA, 2007), se coadunam com o princípio 10 do PG (BERNAL; OROZCO, 2014). Para dar conta desse propósito, adota práticas de repúdio à corrupção, com a adoção de um Código de Ética e Conduta e a manutenção de canais de comunicação abertos para o recebimento de denúncias.

A tabela 12 relaciona os sete indicadores de responsabilidade social do Instituto Ethos com as práticas adotadas pela Mexichem para atender aos princípios do Pacto Global, como parte integrante da política de sustentabilidade da empresa.

Tabela 12 – Comparativo entre as ações da Mexichem e os IRS do Instituto Ethos

Indicadores Ethos (RSC)	Ações Mexichem
Valores, governança e transparência	Código de ética e conduta global Missão, visão e valores Repúdio à corrupção
Público interno	Certificação NBR OHSAS 18001 Distribuição por gênero e por faixa etária Valorização da diversidade Baixa taxa de rotatividade Pessoas com deficiência
Meio ambiente	Desenvolvimento de novos talentos Certificação NBR ISO 14001 Diminuição do impacto ambiental gerado Ações para a melhoria de processos Gestão de materiais e resíduos Gestão do consumo de energia Implantação de projetos com eficiência energética
Fornecedores	Gestão de água e efluentes Contratos com fornecedores
Consumidores e clientes	Certificação NBR ISO 9001 Produtos inovadores e de qualidade
Comunidade	Legislação sobre comunicação e marketing Comunidades do entorno
Governo e sociedade	Canais de comunicação Código de ética e conduta global Repúdio à corrupção

Fonte: dados da pesquisa

O código de ética da Mexichem é subdividido em 12 tópicos que contemplam as várias maneiras como a empresa se relaciona com todos os agentes com os quais se relaciona. Assim, além de sintonizar o relatório de sustentabilidade com os princípios do Pacto Global, harmoniza seu

código de ética com os indicadores de responsabilidade social do Instituto Ethos conforme tabela abaixo.

Tabela 13 – Código de ética Mexichem versus IRS do Instituto Ethos

<b>Código de ética da Mexichem</b>	<b>IRS Instituto Ethos</b>
Relação com acionistas	Valores, Transparência e Governança
Relação com colaboradores	Público Interno
Tratamento justo e honesto com os clientes, fornecedores e concorrentes	Fornecedores, Consumidores e Clientes, Valores, Transparência e Governança
Negociações e Investigações relacionadas com Entidades Governamentais	Governo e Sociedade
Conflitos de interesses	Comunidade
Saúde, Segurança e Meio Ambiente	Comunidade, Público Interno, Meio Ambiente
Proteção e uso apropriado dos ativos	Valores, Transparência e Governança, Público Interno, Governo e Sociedade
Auditoria e Investigações	Valores, Transparência e Governança, Governo e Sociedade

Fonte: Adaptado pelos autores

As tabelas 12 e 13 acima demonstram a harmonia do relatório de sustentabilidade e do código de ética da *Mexichem* com os indicadores de responsabilidade social do Instituto Ethos.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As práticas de responsabilidade social estão cada vez mais presentes nas operações e na estratégia das empresas, deixando de ser apenas mais uma ferramenta de marketing ou uma pose de empresa cidadã para a sociedade e o entorno, tanto geográfico quanto de relacionamentos. Neste sentido, diversas organizações, conscientes de seu compromisso com a sociedade, atual e futura, estão adotando práticas que modificam significativamente a forma de fazer e de gerir os negócios.

Alguns mecanismos estão sendo adotados, como a elaboração do balanço social ou do relatório de sustentabilidade, cada um com suas características próprias, mas todos voltados à prestação de esclarecimentos para a sociedade.

A sustentabilidade, manifestada em suas diversas formas de descrever e analisar, deixou de ser mais um modismo do meio acadêmico e passou a ser preocupação dos mais diversos agentes, quer instituições multilaterais internacionais, quer universidades e empresas, assim como seus órgãos representativos e colegiados.

Diversos fóruns foram criados para estudar, implementar e aperfeiçoar os conceitos e as práticas de sustentabilidade. Neste contexto, a responsabilidade social corporativa passa a ser elemento essencial para que as organizações incorporem em sua intenção estratégica, missão, visão e valores, orientações para contribuir para um mundo melhor para todos e em todos os sentidos.

A Amanco, principal empresa do grupo Mexichem, faz parte do conjunto que promove ações no sentido de privilegiar a relação harmônica com todos os *stakeholders*. Anualmente, presta contas à sociedade por meio da elaboração do relatório de sustentabilidade que, desde o ano de 2013, adota os princípios do Pacto Global.

Com base nos relatórios de sustentabilidade da Amanco, foram sintetizadas as ações praticadas pela empresa em quadros e gráficos, evidenciando a correlação com os princípios do Pacto Global e com os indicadores de responsabilidade social do Instituto Ethos.

Em suma, ficou então evidenciada uma sintonia entre: *i)* o tema 2 referente ao público interno dos IRS do Instituto Ethos com o bloco das condições de trabalho estabelecidas pelo PG, que abrange os princípios 3, 4, 5 e 6; *ii)* o tema 3 dos IRS que aborda as questões ambientais com os princípios 7, 8 e 9 do PG relativos ao meio ambiente; e *iii)* os temas 2, relativos aos valores, à governança e à transparência, e 9, relativo ao governo e à sociedade dos IRS com o princípio 10 do PG que aborda a luta contra qualquer forma de corrupção.

## REFERÊNCIAS

AMORIM, W.A.C.; FISCHER, R.M.; COMINI, G.M.; RODRIGUES, J. Capital Humano e Sustentabilidade: Uma Proposta de Abordagem Multidisciplinar. São Caetano do Sul: **Revista Gestão & Regionalidade**, v.31, n.92, pg 151-163, maio-ago/2015, ISSN 2176-5308.

- ARAÚJO, A.O.; RAMOS, M.C.P. Limitações dos Relatórios de Sustentabilidade Para Análises Custo-Benefício de Ações Sociais e Ambientais. Fortaleza: **CONTEXTUS – Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v.13, n.1, pg 132-155, jan-jul/2015, ISSN 2178-9258.
- BARBIERI, J.C.; VASCONCELOS, I.F.G.; ANDREASSI, T.; VASCONCELOS, F.C. Inovação e Sustentabilidade: Novos Modelos e Proposições. São Paulo: **Revista de Administração de Empresas FGV**, v.50, n.2, pg 146-154, abr-jun/2010, ISSN 0034-7590.
- BERNAL, D.F.V.; OROZCO, Y.V.D. Una Mirada a Las Practicas de Anticorrupción de las Organizaciones Adheridas al Pacto Global en Colombia. Cali/Colombia: Revista CS, n.13, pg 145-182, jan-jun/2014, ISSN 2011-0324.
- BOECHAT, C.B.; BOECHAT, M.C.B.; PÔSSAS, P.D.G. **Vínculos de Negócios Sustentáveis no Brasil**. São Paulo: Instituto Ethos, 2005.
- BRUNSTEIN, J.; RODRIGUES, A.L. Gestores e Sustentabilidade: A Difícil Tradução do Significado Para a Ação Competente. Itajaí: **Revista ALCANCE**, v.21, n.01, pg 5-24, jan-mar/2014, ISSN 1983-716X.
- CLOSS, L.Q.; ANTONELLO, C.S. Teoria da Aprendizagem Transformadora: Contribuições Para uma Educação Gerencial Voltada Para a Sustentabilidade. São Paulo: **Revista de Administração da Mackenzie**, v.15, Edição Especial, pg 221-252, maio-jun/2014, ISSN 1678-6971.
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Responsabilidade Social Empresarial**. Brasília: CNI, 2006.
- CUSTÓDIO, A.L.M.; MOYA, R. **Guia para Elaboração do Balanço Social e Relatório de Sustentabilidade**. São Paulo: Instituto Ethos, 2007.
- CUSTÓDIO, A.L.M.; MOYA, R. **Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial 2007**. São Paulo: Instituto Ethos, 2007.
- DEMAJOROVIC, J.; MARTÃO, M.S. Competências e Inserção Profissional de Administradores em Sustentabilidade. Belo Horizonte: **Revista PRETEXTO**, v.15, n.E, pg 48-66, 2014, ISSN 1984-6983.
- GIL, A.C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1996.
- GONÇALVES, B.S. **Responsabilidade Social Empresarial nos Processos Gerenciais e nas Cadeias de Valor**. São Paulo: Instituto Ethos, 2006.
- INSTITUTO ETHOS. **Diálogo Empresarial Sobre os Princípios Global Compact**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.
- INSTITUTO ETHOS. **Contribuição para a ISO 26000 – GT ETHOS ISO 26000**. São Paulo: Instituto Ethos, 2006.
- MARCONDES, A.W.; BACARJI, C.D. **ISE-Sustentabilidade no Mercado de Capitais**. São Paulo: Report, 2010.
- SUMIYA, L.A.; SANO, H. Governos e Responsabilidade Social Empresarial: Um Quadro Conceitual. Belo Horizonte: **Revista PRETEXTO**, v.15, n.3, pg 29-45, jul-set/2014, ISSN 1984-6983.
- VERGARA, S.C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2009.
- WEINGRILL, C. **Práticas Empresariais de Responsabilidade Social – Relações Entre os Princípios do Global Compact e os Indicadores Ethos de Responsabilidade Social**. São Paulo: Instituto Ethos, 2003.
- YIN, R. **Estudo de Caso – Planejamento e Métodos**. Porto Alegre, Bookman, 2005.

#### **Agradecimentos:**

Ao Grupo de Estudos de Pesquisas em Estratégia, Competitividade e Desenvolvimento (GECOMD-UNESC) e a Propex-UNESC por incentivar e financiar, por meio do EDITAL Nº 204/2013, o Programa de Grupos de Pesquisa 2014-2016.