

SUSTENTABILIDADE SOCIAL E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Mariane Lemos Lourenço*

Denise Carvalho**

Resumo

Este artigo discute o desenvolvimento sustentável, em especial, em seu aspecto social, apontado na literatura recente como um *gap* nas pesquisas que enfocam o tema, dedicadas, em sua expressiva maioria, ao impacto ambiental. Em termos de metodologia, a abordagem configura-se como uma pesquisa qualitativa, exploratória e, em relação aos procedimentos técnicos, caracteriza-se como uma pesquisa bibliográfica que pretende contribuir para o avanço do conceito de sustentabilidade social, expondo essa dimensão do desenvolvimento sustentável e os principais aspectos nela envolvidos. Para entender as questões essenciais desse conceito serão apresentados os indicadores propostos por Labuschagne, Brent e Erck (2004) e Labuschagne e Brent (2005), que envolvem aspectos pertinentes às práticas de sustentabilidade na dimensão social, relacionadas aos recursos humanos internos, à população externa, à participação dos *stakeholders* e ao desempenho macrossocial.

Palavras-chave: Desenvolvimento sustentável. Sustentabilidade social. Organizações.

*Doutora em Psicologia pela Universidade de São Paulo; Mestre em Psicologia pela Universidade de São Paulo; Docente do Departamento de Administração Geral e Aplicada da Universidade Federal do Paraná; Rua Atílio Bório, 120, Cristo Rei, Curitiba, PR, 80050-250; marianellourenco@ufpr.br

**Doutora em Engenharia da Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina; Mestre em Engenharia da Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina; Docente do Departamento de Administração Geral e Aplicada da Universidade Federal do Paraná; Travessa Capitão Clementino Paraná, 104, Apt. 21, Água Verde, Curitiba, PR, 80620-180; profedenise@ufpr.br

1 INTRODUÇÃO

O tema desenvolvimento sustentável tem estado muito presente na arena política, social, acadêmica e midiática em nossa época. Será apenas um tema da moda? É o que muitos ainda ousam questionar; no entanto, tem mostrado a sua relevância e permanência já há algumas décadas. Esse cenário faz com que cada vez mais as organizações estejam sob o aumento de pressões de múltiplas direções para incorporar os princípios de sustentabilidade em suas políticas e atividades (LABUSCHAGNE; BRENT, 2005).

Entretanto, os holofotes sobre o desenvolvimento sustentável têm estado em especial na sua dimensão ambiental. A inclusão de aspectos sociais nos debates e práticas de sustentabilidade tem sido marginal, comparada com o foco nas outras duas dimensões do desenvolvimento sustentável, ou seja, nos aspectos econômicos e ambientais da sustentabilidade, como mostram os trabalhos de Brent e Labuschagne (2007), Sarkis, Helms e Hervani (2010) e Vifell e Soneryd (2012). Estes trabalhos indicam que a sustentabilidade social precisa ser ainda detalhadamente pesquisada, o que se revela importante *gap* na literatura.

Nesse sentido, este estudo pretende contribuir para o avanço do conceito de sustentabilidade social, expondo essa dimensão do desenvolvimento sustentável e os principais aspectos nela envolvidos. Para entender as questões essenciais do conceito de sustentabilidade, pertinentes à dimensão social, serão apresentados os indicadores propostos por Labuschagne, Brent e Claasen (2005). Estes indicadores envolvem aspectos pertinentes às práticas de sustentabilidade na dimensão social, relacionadas aos recursos humanos internos, à população externa, à participação dos *stakeholders* e às questões de desempenho macrossocial.

2 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E O *TRIPLE BOTTOM LINE*

O debate sobre desenvolvimento sustentável ganhou maior visibilidade quando a Organização das Nações Unidas estabeleceu, em 1983, a Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento. Um dos trabalhos desta Comissão foi a publicação, em 1987, do relatório *Nosso Futuro Comum*.

Presidida na época por Gro Brundtland, então primeira-ministra da Noruega, ficou conhecida como a Comissão de Brundtland. *Nosso Futuro comum*, ou Relatório de Brundtland, como é chamado até hoje, se tornou conhecido mundialmente e marcou uma revolução na discussão do desenvolvimento sustentável. (JUNQUEIRA; MAIOR; PINHEIRO, 2011).

Ainda na década de 1980, o fundador do *Earth Policy Institute*, organização sem fins lucrativos, e autor de livros sobre a área, lança o termo sustentabilidade como equivalente ao termo desenvolvimento sustentável.

No relatório *Nosso Futuro Comum*, a Comissão de Brundtland define o desenvolvimento sustentável como aquele que atende às necessidades do presente sem comprometer a possibilidade das gerações futuras de atenderem às suas próprias necessidades. Labuschagne e Brent (2005) contabilizaram mais de 100 definições de sustentabilidade e desenvolvimento sustentável; mas, segundo os autores, a maior parte dos conceitos aponta a satisfação dos objetivos sociais, ambientais e econômicos.

Nesse sentido, as discussões do tema desenvolvimento sustentável ou sustentabilidade ganharam maior clareza com o trabalho do economista inglês John Elkington da consultoria

britânica Sustain Ability, que estabeleceu o modelo *Triple Bottom Line*, dimensionando a sustentabilidade em três aspectos: ambiental, econômico e social. Este modelo ganhou repercussão mundial sendo amplamente aceito nos meios empresariais e acadêmicos.

O *Triple Bottom Line* é uma medida de desempenho que inclui, além do desempenho econômico, a *performance* ambiental e social (ELKINGTON, 2001). Ao adotar a filosofia do *Triple Bottom Line*, uma organização considera uma posição de prosperidade econômica, qualidade ambiental e justiça social (HARDTKE; PREHN, 2001; PRESLEY; MEADE; SARKIS, 2007). Se qualquer um desses componentes não for sustentável, o desenvolvimento geral também não o será.

O método *Triple Bottom Line*, denominado TBL (1998), avalia o desempenho organizacional não somente pelo lucro proporcionado pelo negócio, porém, ainda pela integração da *performance* nas dimensões econômica, social e ambiental. Para uma organização ser bem-sucedida, lucrativa e entregar valor aos seus acionistas, precisa ser administrada, considerando-se estas três dimensões. O *Triple Bottom Line* é formado pela Eficiência Econômica, Equidade Social e Preservação Ambiental.

Segundo Elkington (2001), os pilares Econômico, Social e Ambiental podem ainda sofrer intersecções. Por exemplo, a intersecção dos aspectos *econômicos* e *ambientais* geram a *ecoeficiência*, que é a representação da correta utilização dos equipamentos de produção, aplicados à tecnologia, gerando, assim, a redução da degradação do meio ambiente, ou seja, a diminuição dos custos ambientais. Já a intersecção dos aspectos *sociais* e *ambientais* geram a *justiça ambiental*, sendo ela responsável pela equidade intra e intergerações, tendo como consequência a necessidade de investimentos em educação e treinamento para indivíduos e comunidades. Por último, a intersecção dos aspectos *econômicos* e

sociais, que geram a *ética empresarial*, a forma como a empresa investe e se relaciona com a sociedade, concedendo tratamento igualitário às pessoas, bem como inserindo os *stakeholders* nas transações econômicas da empresa.

O *Triple Bottom Line* é importante ferramenta utilizada para mensurar a postura das organizações perante a sustentabilidade, tanto pela ótica interna, quando as organizações buscam analisar a sua postura sustentável, com a finalidade de mantê-la ou corrigi-la, quanto pela ótica externa, sob a análise dos diferentes *stakeholders*, mostrando a necessidade e importância das três dimensões da sustentabilidade: ambiental, econômica e social (que será analisada neste trabalho).

O *Triple Bottom Line* deveria gerar nas organizações e na sociedade uma reflexão acerca da importância de se considerar não somente os aspectos ambientais, mas a questão econômica e social. Entretanto, tal reflexão permanece ainda um grande desafio no cenário atual. Pode-se argumentar que já é um avanço o fato de as organizações, os meios acadêmicos e a mídia proclamarem que se deve lançar novo olhar e cuidado em relação às questões ambientais; trata-se de um cuidado mais proclamado, buscado e almejado do que, de fato, concretizado. Porém, o intenso debate em torno do tema mostra um desejo a ser realizado, mesmo que ainda não cumprido ou alcançado.

Assim, somente no aspecto ambiental já é possível observar grandes dificuldades, desafios e dilemas que o tema traz à sociedade atual. Na tentativa de avançar na equidade entre as três dimensões da sustentabilidade, os desafios tornam-se ainda maiores. Precisam, contudo, ser enfrentados. Assim, com base nos elementos conceituais do *Triple Bottom Line*, foi possível conduzir a pesquisa, conforme os procedimentos metodológicos detalhados a seguir.

3 METODOLOGIA

Este estudo tem o objetivo geral de contribuir para o avanço do conceito de sustentabilidade social; expõe o conceito de sustentabilidade pertinente a essa dimensão, cujos indicadores são propostos por Labuschagne, Brent e Erck (2004) e Labuschagne e Brent (2005). Tais indicadores envolvem aspectos pertinentes às práticas de sustentabilidade na dimensão social, e estão relacionados aos recursos humanos internos, à população externa, à participação dos *stakeholders*, e às questões de desempenho macrossocial.

Em termos de metodologia, a abordagem configura-se como uma pesquisa qualitativa, exploratória, e em relação aos procedimentos técnicos, caracteriza-se como uma pesquisa bibliográfica.

O estudo é exploratório porque foi identificada uma lacuna – um gap – nos estudos teóricos e empíricos na literatura nacional e internacional de pesquisas que abordam o tema da sustentabilidade em sua dimensão social. Segundo Mattar (2008), esta abordagem exploratória é válida para aumentar o conhecimento do pesquisador sobre o tema abordado, podendo auxiliar a definir as prioridades e gerar subsídios sobre as possibilidades práticas de encaminhamento da pesquisa.

Por meio de pesquisa bibliográfica foram analisados diversos materiais, como artigos, *sites* e *journals*, que tratam de sistemas de indicadores os quais objetivam mensurar a sustentabilidade, nas dimensões econômica, social e ambiental. O estudo bibliográfico sobre o tema conduziu aos trabalhos de Labuschagne, Brent e Erck (2004) e Labuschagne e Brent (2005), que elaboraram uma estrutura com indicadores sobre sustentabilidade – um sistema mais completo para mensurar as dimensões da sustentabilidade, pois é uma estrutura elaborada com base em quatro sistemas de indicadores: Diretrizes para Elaboração dos Relatórios de Sustentabilidade (GLOBAL

REPORTING INITIATIVE, 2002); Métricas de Sustentabilidade do Instituto dos Engenheiros Químicos (ICHEME, 2002); Comissão das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável (CSD, 2001); e, Indicadores de Sustentabilidade do Instituto Wuppertal (1998). Assim, de acordo com o objetivo geral da pesquisa, o trabalho de Labuschagne, Brent e Erck (2004) e Labuschagne e Brent (2005) foi considerado, pois entre todos os sistemas citados, é o único que, na dimensão social, considera ambos os *stakeholders* – internos e externos à organização, e as questões de desempenho macrossocial.

Desse modo, considerando os objetivos ora citados, na próxima seção são apresentadas as análises da dimensão social da sustentabilidade, tendo como elemento norteador os trabalhos de Labuschagne, Brent e Erck (2004) e Labuschagne e Brent (2005).

4 O CONCEITO DE SUSTENTABILIDADE SOCIAL

Ao apresentar e debater aqui o conceito de sustentabilidade social é preciso sublinhar a importância, em igual peso, das dimensões econômicas e ambientais do desenvolvimento sustentável. Contudo, trazer a discussão sobre a dimensão social é relevante, pois esta dimensão tem sido a mais negligenciada. As organizações e seus administradores precisam ter informações e voltar o olhar para as questões sociais desse tema.

Nesse sentido, Foladori e Tommasino (2000) lembram que até a década de 1990 o conceito de sustentabilidade social não era utilizado com fins autênticos; pelo contrário, sua utilização tinha a finalidade somente de encobrir o interesse pela sustentabilidade ecológica. Foladori (2002) analisou ainda o desenvolvimento do conceito de sustentabilidade social em três décadas. Para o autor, durante os anos de 1980 a 2000, a questão da sustentabilidade

social teve como eixo central a pobreza e o incremento populacional. Entretanto, o conceito de sustentabilidade social precisou evoluir com base em critérios mais modernos de empoderamento e governança.

Por exemplo, já em 2002, Dyllick e Hockerts (2002) apontam que, no nível das corporações, a sustentabilidade social pressupõe que as organizações adicionem valor para as suas comunidades, a partir do desenvolvimento do capital humano de indivíduos e do capital social das comunidades. Ahmed e McQuaid (2005) balizaram que o conceito de sustentabilidade social enfatiza a administração de recursos sociais, incluindo pessoas e suas competências e habilidades, instituições, relacionamentos e valores sociais.

Assim, embora muitos modelos de sustentabilidade social tenham sido propostos ou desenvolvidos (CARTER; JENNINGS, 2002; PANAPANAN et al., 2003; JAIN, 2005; PRESLEY; MEADE; SARKIS, 2007), e um único modelo não possa capturar os vários matizes, definições e elementos de sustentabilidade social, o modelo proposto por Labuschagne, Brent, Erck (2004) e Labuschagne e Brent (2005) em estudo para avaliar a sustentabilidade de operações no setor de manufatura, integra as muitas dimensões identificadas por outras literaturas. É um modelo que inova, ao considerar ambos *stakeholders* (incluindo empregados internos, *stakeholders* externos e outras populações) e medidas de sucesso nos negócios e desempenho social. Este modelo – Tabela 1 – de Labuschagne, Brent e Erck (2004) e Labuschagne e Brent (2005), é um modelo que também contém vários níveis de detalhes na organização e entre organizações. Este modelo é um avanço em relação a modelos anteriores, pois para elaborá-lo os autores englobaram quatro modelos já existentes: Diretrizes para Elaboração dos Relatórios de Sustentabilidade (GLOBAL REPORTING INITIATIVE, 2002); Métricas de Sustentabilidade do Instituto dos Engenheiros

Químicos (ICHEME, 2002); Comissão das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável (CSD, 2001); e, Indicadores de Sustentabilidade do Instituto Wuppertal (SPANGENBERG; BONNIOT, 1998).

Tabela 1 – Indicadores de sustentabilidade social (continua)

Recursos Humanos Internos	Estabilidade no emprego	Oportunidades de trabalho Compensações no emprego
	Práticas no emprego	Práticas de segurança e disciplinares Contrato de trabalho Equidade Fontes de labor Diversidade Discriminação Flexibilidade no trabalho
	Saúde e segurança	Incidentes de segurança e saúde Práticas de segurança e saúde
	Desenvolvimento de capacidades	Pesquisa e desenvolvimento Desenvolvimento de carreira
População externa	Capital humano	Saúde Educação
	Capital produtivo	Habitação Infraestrutura de serviços Mobilidade de serviços Serviços públicos e regulamentares Apoio a instituições de educação
	Capital comunitário	Estímulo sensorial Segurança Propriedades culturais Crescimento e prosperidade econômica Coesão social Patologias sociais Subsídios e doações Patrocínio (suporte, apoio) a projetos comunitários

Participação (envolvimento) dos <i>stakeholders</i>	Audiências coletivas Audiências seletivas Compromisso com <i>stakeholders</i>
	Possibilidade de influenciar nas decisões Empoderamento dos <i>stakeholders</i>
Questões macrossociais	Prosperidade econômica Oportunidades de negócios
	Monitoramento (acompanhamento) Legislação Cumprimento das leis

Fonte: Labuschagne, Brent e Erck (2004) e Labuschagne e Brent (2005).

A Tabela 1 apresenta os principais indicadores da dimensão social da sustentabilidade relacionados aos recursos humanos internos, à população externa, à participação (envolvimento) dos *stakeholders* e às questões macrossociais; aspectos que, por serem considerados relevantes, foram detalhados a seguir, visando demonstrar a importância e a abrangência da dimensão social da sustentabilidade.

4.1 RECURSOS HUMANOS INTERNOS

A sustentabilidade social está também relacionada aos Recursos Humanos Internos, ou seja, à gestão das pessoas na organização, mas não se limita a esse aspecto pois se relaciona também aos *stakeholders* externos e às comunidades no entorno da organização, bem como a outras sobre as quais possa ter algum impacto.

Entretanto, hoje existe um contexto marcado por discussões que entendem a sustentabilidade somente em suas questões

ambientais, ligadas à reciclagem de resíduos ou à poluição das águas, da atmosfera, ou ainda, à degradação de florestas e à preservação de espécies animais. Mostrar que o ser humano, seja dentro das organizações, seja em seu entorno, também deve ser considerando significativo, pois parece ser este o elemento mais negligenciado quando, nas agendas políticas e na mídia, debate-se a questão da sustentabilidade. Trazer as questões relacionadas aos aspectos sociais e à gestão das pessoas na organização é quase resgatar um humanismo *versus* um ambientalismo restrito; pensar no *socius* para além do *bios*. Entende-se, contudo, que o tema não precisa de aspectos em oposição; mostra-se o dilema como contraponto de questões que não devem ser negligenciadas, mas que podem estar juntas, em um esforço constante das organizações, dos meios acadêmicos, da mídia e dos Governos para olharem o tema de forma mais integral.

Desse modo, para avançar nas questões sociais do desenvolvimento sustentável, cabe expor os aspectos em relação à sustentabilidade social para a gestão das pessoas na organização, para mostrar que esse tópico deve estar incluído nas políticas das organizações para os Recursos Humanos Internos. Assim, de acordo com Labuschagne, Brent e Erck (2004) e Labuschagne e Brent (2005) as questões pertinentes à sustentabilidade social e à gestão das pessoas na organização relacionam-se à sua força de trabalho e consistem em quatro subcritérios: estabilidade de emprego, práticas de emprego, saúde e segurança e desenvolvimento de capacidades, que serão descritos a seguir.

4.1.1 Estabilidade de emprego

O critério estabilidade de emprego relaciona-se ao impacto das iniciativas da organização em oportunidades de trabalho dentro

da companhia, à estabilidade destas, bem como à avaliação da equidade na remuneração da força de trabalho (LABUSCHAGNE; BRENT; ERCK, 2004).

Assim, a categoria estabilidade de emprego inclui oportunidades de emprego e compensação. Organizações que buscam atingir a sustentabilidade social, em relação aos Recursos Humanos Internos ou às pessoas na organização devem, segundo Tibben-Lembke e Rogers (2002); Rubio, Chamorro e Miranda (2008), prover aos seus colaboradores oportunidades de emprego consistentes, que não devem ser influenciadas por incertezas, como, por exemplo, crises econômicas ou de mercado, que podem resultar em altos níveis de instabilidade empregatícia (DAVIS-BLAKE; UZZI, 1993; NOLLEN; AXEL, 1996; HOUSEMAN, 2001 apud SARKIS; HELMS; HERVANI, 2010).

Outra questão que fere a estabilidade no emprego, segundo Houseman (2001), seria a oferta de empregos apenas temporários. É o que ocorre, por exemplo, com as empresas de logística reversa, que, em decorrência das grandes incertezas e variabilidade no ciclo de vida ou no suprimento de materiais reciclados, contratam empregados temporários. Nesse meio, segundo o autor, predominam: trabalho temporário, baixos salários, falta de acordos contratuais e ausência de benefícios. Nesse contexto, o desenvolvimento dos colaboradores (outro fator de sustentabilidade social) e avanços na carreira também não se tornam possíveis.

Na Europa, para Sarkis, Helms e Hervani (2010), políticas regulatórias governamentais podem contribuir para a estabilidade no emprego oferecido por empresas de logística reversa. Nesse momento, cabe a interrogação: políticas regulatórias serão o principal modo de contribuir para a estabilidade no emprego ou as organizações estão se tornando, por meio, por exemplo, de práticas

de sustentabilidade social, mais conscientes da importância desta para os seus colaboradores?

4.1.2 Práticas de emprego

As práticas de emprego indicadas por Labuschagne, Brent e Erck (2004) incluem práticas de disciplina e segurança, contrato de trabalho, equidade na contratação, desenvolvimento e utilização de fontes de trabalho. Estas são avaliadas para que se assegure que se encontrem de acordo com as leis do país, a declaração internacional dos direitos humanos, bem como outras declarações de direitos humanos e padrões de práticas justas no trabalho. O gênero e a equidade racial também são tratados dentro desse critério, bem como a legitimidade das fontes de trabalho.

Apenas muito recentemente, em especial com a publicação do *Workforce 2000 Report* e de outras publicações presumindo uma força de trabalho mais diversa em todo o mundo (FULLERTON, 1991; JOHNSTON; PACKER, 1987; JOHNSTON, 1991; NKOMO; COX JUNIOR, 2007), é que os temas “diversidade, equidade e discriminação” vêm recebendo destaque como temas a serem considerados dentro das organizações.

A questão da Diversidade relaciona-se à equidade e a formas de evitar a discriminação. A equidade relaciona-se ainda a formas justas de promoções e incentivos e a processos transparentes e justos de avaliação de desempenho. A não discriminação “[...] descreve a política global ou programas que antecipem a possibilidade de algum tipo de discriminação, além do monitoramento de tais situações.” (CRITCHII JUNIOR, 2007, p. 40).

4.1.3 Saúde e segurança

Este critério tem foco na saúde e segurança da força de trabalho e avalia medidas de prevenção, bem como a ocorrência e o tratamento de incidentes de saúde e/ou segurança (LABUSCHAGNE; BRENT; ERCK, 2004).

Saúde e segurança compreendem para o GRI (2002 apud CRITCHII JUNIOR, 2007, p. 29):

O registro de acidentes e doenças ocupacionais, formação de grupos formais sobre saúde e segurança, representado por trabalhadores e setor administrativo, verificação do tipo de lesões típicas, quantidade de dias perdidos, absenteísmo e quantidade de óbitos referentes ao trabalho. Descrição de políticas ou programas a respeito da Aids, assim como a evidência de gestão de saúde e segurança no trabalho e pela descrição de acordos formais com sindicatos envolvendo saúde e segurança no trabalho.

4.1.4 Desenvolvimento de capacidades

A sustentabilidade social enfatiza aqui oportunidades para o desenvolvimento de novas habilidades, novos produtos e processos e novas capacidades tecnológicas. O critério direciona-se a dois diferentes aspectos: pesquisa e desenvolvimento; e desenvolvimento de carreira. Pesquisa e desenvolvimento avaliam as contribuições da companhia para o desenvolvimento de produtos sustentáveis por meio de pesquisa e do desenvolvimento de programas, bem como suas inovações. O desenvolvimento de carreira foca no treinamento dos colaboradores e na provisão de aconselhamento de carreira e oportunidades de educação (LABUSCHAGNE; BRENT; ERCK, 2004).

Entraves nesse sentido podem ser a falta de recursos organizacionais para inovação (DEL BRIO; JUNQUERA, 2003

apud SARKIS; HELMS; HERVANI, 2010). Outras barreiras incluem recursos financeiros limitados, estrutura organizacional, falta de treinamento ambiental dos gestores, orientação de curto tempo, *status* das questões ambientais/sociais na empresa, baixas habilidades das pequenas empresas na obtenção de inovações, e sua falta de relacionamento com *stakeholders* externos (BANSAL; ROTH, 2000; SHARMA, 2000 apud SARKIS; HELMS; HERVANI, 2010).

4.2 POPULAÇÃO EXTERNA

O critério População Externa, relacionado à sustentabilidade (LABUSCHAGNE; BRENT; ERCK, 2004; SARKIS; HELMS; HERVANI, 2010), focaliza o impacto das operações da organização nas comunidades nas quais realiza as suas operações. O critério consiste em três subcritérios: capital humano, produtivo e comunitário.

4.2.1 Capital humano

Este aspecto relaciona-se a iniciativas das organizações em melhorar a saúde pública e a segurança humana em geral (SARKIS; HELMS; HERVANI, 2010). O capital humano refere-se à capacidade do trabalho de proporcionar aos indivíduos um ganho que possa abranger aspectos como a saúde, bem-estar psicológico, treinamento e desenvolvimento. O critério trata saúde e educação separadamente. O foco da saúde está no esforço adicional ou benefícios de uma organização de oferecer serviços de saúde. A educação considera o impacto sobre as oportunidades de educação e o efeito possibilitado pelas oportunidades do treinamento e do compartilhar as informações no nível da comunidade (LABUSCHAGNE; BRENT; ERCK, 2004).

4.2.2 Capital produtivo

Este tópico pode incluir moradia, serviço e mobilidade da infraestrutura e segurança pública e regulatória. O capital produtivo envolve recursos e a infraestrutura que um indivíduo necessita para manter uma vida produtiva. O critério mede o esforço colocado nestes recursos e a disponibilidade de infraestrutura ofertada pelas organizações. Os seguintes grupos são tratados separadamente: habitação; infraestrutura de serviços, que envolve água e fontes de eletricidade bem como o desperdício de serviços; mobilidade da infraestrutura, que considera transporte público e a quantidade, qualidade e responsabilidade em redes do transporte, por exemplo, estradas públicas; e, serviços regulamentares e também públicos. (LABUSCHAGNE; BRENT; ERCK, 2004).

4.2.3 Capital comunitário

Este critério considera o efeito das iniciativas da organização no apoio a projetos sociais e os relacionamentos com outras instituições, estabelecendo redes de confiança, reciprocidade e suporte, considerando as características culturais da comunidade em que a organização atua. Seis aspectos são abordados: Estímulo Sensorial (estética, níveis de ruído e odor); Segurança; Propriedades Culturais; Crescimento e Prosperidade Econômica (oportunidades de negócio); Coesão Social; Patologias Sociais; Subsídios e Doações; e, Patrocínio (suporte, apoio) a Projetos Comunitários. A avaliação do desempenho na área do capital comunitário é, segundo Labuschagne, Brent e Erck (2004), de importância máxima na avaliação da sustentabilidade social de um projeto e estaria no âmago da sustentabilidade; seria “como as comunidades sentem seu ambiente e seu modo de vida”. Essas percepções podem influenciar diretamente

as iniciativas de participação dos stakeholders (LABUSCHAGNE; BRENT; ERCK, 2004).

4.3 PARTICIPAÇÃO DOS STAKEHOLDERS

A participação dos *stakeholders* (LABUSCHAGNE; BRENT; CLAASEN, 2005) inclui provisão da informação e influência dos deles e o compromisso da organização em fornecer-lhes informações mediante audiências coletivas ou de seguimentos específicos. Compreende também a força dos *stakeholders* na tomada de decisões da organização (LABUSCHAGNE; BRENT; CLAASEN, 2005; SARKIS; HELMS; HERVANI, 2010).

4.3.1 Provisão de informação

Provisão da informação é essencialmente a melhoria da informação das organizações afetadas. Um número de empresas incluem informações nos seus programas “verdes” e de reciclagem nos seus relatórios anuais e nos específicos de sustentabilidade (SARKIS; HELMS; HERVANI, 2010).

Para Macedo e Cípola (2009), a relação com as partes legitimamente interessadas, os *stakeholders*, tem mudado: envolve maior transparência e prestação de contas a diversos atores sociais, que até então não eram tão importantes no processo decisório. A maneira como as empresas agem, impactam e se relacionam com seus *stakeholders* reflete responsabilidade social e consequentes resultados econômicos e financeiros.

Segundo O’Donovan (2002 apud EUGÊNIO, 2010), os gestores identificam benefícios para a organização em relatar

informação social e ambiental para os diferentes grupos de *stakeholders*. Os benefícios incluem: alinhamento de valores da gestão com os valores sociais; antecipar ataques dos grupos de pressão; melhorar a reputação da organização; providenciar oportunidades de debates sérios; demonstrar fortes princípios de gestão e responsabilidade social, entre outros.

Contudo, informação ambiental corporativa é muitas vezes difícil de obter. Para Eugénio (2010), a divulgação e o relato de informação ambiental pelas empresas continuam a ser tema recente e têm sido registrados avanços significativos: em 1991 o Presidente do *Institute of Chartered Accountants* declarou que, ao responder aos desafios colocados pelo ambiente, todos os aspectos da contabilidade, incluindo as demonstrações financeiras e a auditoria, tinham de mudar.

Contabilidade social corporativa e engajamento das partes interessadas vêm acontecendo em uma escala sem precedentes, e crescente número de empresas se mobilizam para levar cada vez mais informação ao domínio público como uma forma de comunicação com os *stakeholders*. Ponto central para a noção de responsabilidade e para a prática de contabilidade social contemporânea – argumenta Swift (2001) – é o conceito de confiança, responsabilidade e construção de reputação corporativa.

No Brasil, as pesquisas relativas à temática ambiental na área contábil tiveram início com o estudo de Ribeiro (1992 apud LINDSTAEDT; OTT, 2007). O autor examina a tendência de divulgação de informações ambientais pela contabilidade e assevera que as questões ambientais somente se tornaram objeto de preocupação dos empreendedores de atividades econômicas poluentes quando os níveis de poluição da água, do solo e do ar atingiram patamares elevados.

4.3.2 Influência do *stakeholder*

Um aspecto inovador e relacionado ao cuidado com as questões sociais é a influência do *stakeholder*, que envolve a possibilidade destes de influenciarem nas decisões da organização e no seu empoderamento.

Para Lyra, Gomes e Jacovine (2009), a ideia de mapear os *stakeholders* de acordo com suas influências vem sendo utilizada por estudos empíricos, como o de Bourne e Walker (2005 apud LYRA; GOMES; JACOVINE, 2009), que enfatizam o uso de uma ferramenta que auxilia no processo de mapear e visualizar o poder e a influência dos *stakeholders*, que têm impacto primordial no sucesso ou fracasso de um projeto.

Segundo Almeida e Muniz (2005), os elementos necessários para que a empresa defina estratégias mais eficazes de posicionamento e relacionamento, construindo imagens mais coerentes e consistentes e uma reputação mais forte, vêm do conhecimento das lacunas entre o que os membros da empresa consideram como essencial, o que a empresa projeta e como os *stakeholders* externos percebem tais atributos.

Benjamin, Simon e Biilent (2005) asseveram que é necessário aumentar a compreensão do papel da reputação na relação desempenho social corporativo e desempenho financeiro, pois tal relação é afetada pela alocação de recursos dos *stakeholders* da organização.

Sharma e Henriques (2005) examinaram como as percepções dos gestores de diferentes tipos de influências dos *stakeholders* na indústria florestal do Canadá afetam os tipos de práticas de sustentabilidade que suas empresas adotam. Descobriram que a indústria e seus *stakeholders* foram além de um foco em estágios iniciais de desempenho de sustentabilidade, como controle de poluição e ecoeficiência. No entanto, as práticas mais avançadas, como as que envolvem a redefinição de negócios e ecossistemas industriais, encontram-se em estágio inicial.

Ao investigar as perguntas “Quais são os diferentes tipos de estratégias de influência?” e “Quais são os determinantes da estratégia de influência?”, Frooman (1999) aglutinou a teoria dos *stakeholders* com a teoria da dependência de recursos para propor que os tipos de estratégias de influências podem ser entendidos em termos de recursos e que o determinante na escolha das estratégias é o tipo de relacionamento de recurso entre a organização e o *stakeholder*.

4.4 DESEMPENHO MACROSSOCIAL

Para Labuschagne, Brent e Erck (2004), o critério macrossocial foca no impacto que a organização exerce na população externa em nível nacional e/ou regional. Essa categoria final de desempenho macrossocial (LABUSCHAGNE; BRENT; CLAASEN, 2005 apud SARKIS; HELMS; HERVANI, 2010) inclui modelos de medidas de desempenho socioeconômico e socioambiental, considerados em prol dos colaboradores, comunidades e populações afetadas pelas organizações.

4.4.1 Desempenho socioeconômico

Segundo Labuschagne, Brent e Erck (2004), este critério aborda os impactos econômicos externos das iniciativas de negócios da empresa.

O desempenho socioeconômico inclui bem-estar econômico (contribuição para o PIB, impostos, etc.) e oportunidades de troca (contribuição para economias em moeda estrangeira, etc.). Estas oportunidades de desenvolvimento e troca começam no estágio de projeto de muitos ambientes de cadeia de suprimento de produtos, com projetos únicos que suportam o desenvolvimento de mercados para tais produtos. (Johansson; Brodin, 2008 apud Sarkis; HELMS; HERVANI, 2010).

Dimensões socioeconômicas adicionais incluem considerar os múltiplos estágios de logística reversa. A reciclagem de materiais velhos requer coleta, escolha e processamento; a lucratividade é influenciada pela eficiência obtida por meio da coordenação e integração. Os lucros obtidos em cada estágio são determinados pelo estado da competição e pela natureza dos mercados (SARKIS; HELMS; HERVANI, 2010).

Além disso, segundo Sarkis, Helms e Hervani (2010), o crescimento da economia sustentável é mais amplamente obtido quando empresas escolhem um processo de produção de tecnologia que reduz a quantidade de poluição por parte dos produtos e permite que o produto final seja usado ou reprocessado em outras operações de produção.

4.4.2 Desempenho socioambiental

Este critério considera as contribuições de uma iniciativa operacional para a melhoria do meio ambiente, para a sociedade em uma comunidade, em nível regional e nacional. Estão incluídos neste critério a extensão das habilidades de monitoramento ambiental da sociedade e o aprimoramento e aplicação da legislação que assegura o cumprimento de normas (LABUSCHAGNE; BRENT; ERCK, 2004).

Sarkis, Helms e Hervani (2010) citam o argumento de Porter (1991 apud SARKIS; HELMS; HERVANI, 2010) e de Porter e van der Linde (1995 apud SARKIS; HELMS; HERVANI, 2010): a motivação para a inovação e a criatividade ambiental vêm de pressão regulatória. Outros estudos concluem que inovação ambiental é resultado de pressões no mercado que tornam as empresas mais eficientes. Há muitas técnicas que permitem que os gestores mapeiem os impactos ambientais ao longo da cadeia de suprimentos, como avaliação do ciclo de vida, gestão de produtos

e princípios de *design* voltados para o meio ambiente. Associar logística reversa a essas práticas é muito comum.

Por exemplo, a população externa pode ver grandes problemas em atividades de logística reversa. Muitas comunidades estão também inundadas com velhos materiais tóxicos que aparecem em eletrodomésticos e equipamentos eletrônicos (SARKIS; HELMS; HERVANI, 2010).

Os mercados para produtos retornáveis podem não ser lucrativos, causando grandes encargos por causa de possíveis atrasos de produtos que necessitam ser eliminados. Como exemplo, tais situações existem para eletrônicos e indústrias de construção naval com produção em países desenvolvidos e enviados para países menos desenvolvidos para “remanufaturar”, quando na realidade estes produtos contêm significativos materiais perigosos e são essencialmente despejados lá (BASEL ACTION NETWORK, 2006 apud SARKIS; HELMS; HERVANI, 2010). Esta situação ilustra o resultado negativo de um sistema de logística reversa quebrado, que não se importa com o ambiente ou com o bem-estar social de uma região despreparada para gerenciar materiais tóxicos.

Puppim (2005 apud MACEDO; CÍPOLA; FERREIRA, 2010) ressaltam que muitas empresas têm focado cada vez mais em ações na área socioambiental dentro e fora de suas instalações, tentando se mostrar mais transparentes e receptivas ao diálogo com a sociedade. Porém, haverá convergência entre filantropia corporativa e os interesses dos acionistas somente quando os gastos com práticas de responsabilidade social empresarial gerarem, simultaneamente, ganhos sociais e benefícios econômicos (MACEDO; CÍPOLA; FERREIRA, 2010).

Tachizawa e Pozo (2007) corroboram a assertiva ao afirmar que a resposta natural das empresas ao novo cliente, ao consumidor verde e ecologicamente correto é a responsabilidade social ambiental.

Empresa sustentável é sinônimo de bons negócios, e no futuro, será a única forma de empreender negócios de forma duradoura e lucrativa.

5 CONCLUSÃO

Para tecer algumas considerações que finalizam este texto, mas não as discussões sobre o assunto, vale lembrar que o debate contemporâneo em torno do tema desenvolvimento sustentável está cercado de muitos aspectos polêmicos. Um deles seria a incompatibilidade entre os termos desenvolvimento e sustentabilidade. Mas é preciso conciliar questões tão complexas e desafiadoras. Berman (1986), no texto *Tudo que é sólido se desmancha no ar: a aventura da modernidade*, compara o progresso imperativo da modernidade com as questões que atravessam o Fausto de Goethe, quando valores e o bem-estar humano são negociados e deixados de lado em razão do avanço da ciência, da indústria e, enfim, da modernidade.

Quando se toca no tema sustentabilidade e desenvolvimento, as mesmas questões ainda se movem e se controvertem. O que a humanidade tem negociado para que ocorra o desenvolvimento? Esta questão fica suspensa no ar, sem que alguém ouse respondê-la no momento. A busca é por se antecipar a novos questionamentos e atingir o desejo que deve ser possível de alcançar para embalar e aquietar mentes e corações; que se consiga, graças a todo o progresso e avanços da ciência e do debate político (por meio de acordos, pactos e legislação), finalmente conciliar desenvolvimento e sustentabilidade.

Assim, o tema da sustentabilidade se faz tão presente que alguns o taxam com a pecha de apenas “mais um modismo”, mas sua presença constante e crescente, perdurando há algumas décadas, traz uma questão que precisa e deve ser pensada, por ser uma das mais desafiadoras com a qual a humanidade já se deparou: a de ser

sustentável nos aspectos ambientais, econômicos e sociais diante do desenvolvimento ambiental, econômico e social.

O debate, a pesquisa, as discussões políticas e a propagação na mídia intensificam-se cada vez mais em torno do tema. Contudo, o foco tem estado sobre o desenvolvimento sustentável em seu aspecto ambiental, como se os seres humanos não estivessem, ou não fossem diretamente impactados por questões semelhantes. Este *gap* não é somente de literatura, mas de atitude empresarial acadêmica, midiática e política. É preciso que se avance nas práticas de sustentabilidade nas três dimensões: ambiental, econômica e social. Deve haver, entretanto, o cuidado de não se deixar em segundo plano, ou esquecer-se, em especial, da dimensão social, aspecto que tem sido negligenciado nas pesquisas e trabalhos que enfocam o tema.

Desse modo, este estudo tem as limitações de um trabalho bibliográfico, mas apesar disso, deseja representar alguma contribuição teórica ao tema, porque ao analisar a dimensão social da sustentabilidade permite aprofundar aspecto negligenciado nas práticas das organizações e nas pesquisas atuais. Cumpre lembrar o questionamento de Dejours (1996, p. 151):

[...] porque nada exclui que se peça algum dia à empresa que se preocupe com suas poluições psíquicas e societárias como, atualmente, se exige dela que administre suas poluições físico-químicas fora de seu próprio espaço. A ecologia ficará limitada ao *bios*, ou se decidirá a tempo a estender seu campo ao *socius*?

Social sustainability and sustainable development

Abstract

The authors discuss the sustainable development, specifically in its social aspect, pointed out in recent literature as a gap in the research approaching the theme, chiefly dedicated to the environmental impact. Concerning methodological terms, the approach consists of a qualitative, exploratory inquiry, and in relation to technical procedures, it characterizes rather a bibliographic prospecting that intends to contribute to the development of the concept of social sustainability, exposing this dimension of sustainable development, stressing the main aspects involved. In order to understand the essential questions of this concept, the authors present the indicators proposed by Labuschagne, Brent e Erck (2004) and Labuschagne and Brent (2005), thus involving outstanding points of view and aspects of sustainability practices in social dimension: internal human resources, external population, stakeholders participation, and macro social performance.

Keywords: Sustainable development. Social sustainability. Organizations.

REFERÊNCIAS

Ahmed, A.; McQuaid, R. W. Entrepreneurship, management, and sustainable development. **World Review of Entrepreneurship, Management, and Sustainable Development**, v. 1, n. 1, p. 6-30, 2005.

ALMEIDA, A. L. C.; MUNIZ, R. M. A construção da reputação organizacional como recurso estratégico: o papel dos gestores e a percepção dos *stakeholders*. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 1., 2005, Brasília, DF. **Anais...** Brasília, DF, 2005.

BENJAMIN, A. N.; SIMON, J. B.; BÜLENT, M. Corporate reputation, stakeholders and the social performance-financial performance relationship. **European Journal of Marketing**, v. 39, n. 9-10, p. 1184-1198, 2005.

BERMAN, M. **Tudo que é sólido se desmancha no ar: a aventura da modernidade**. São Paulo: Companhia da Letras, 1986.

BRENT, A. C.; LABUSCHAGNE, C. An appraisal of social aspects in project and technology life cycle management in the process industry. **Management of Environmental Quality**, v. 18, n. 4, p. 413-426, 2007.

BRUNDTLAND, G. H. **Our common future: report of the world commission on environment and development**. Oxford: Oxford University Press, 1987.

CARTER, C. R.; JENNINGS M. M. Logistics social responsibility: an integrative framework. **Journal of Business Logistics**, v. 23, n.1, p. 145-181, 2002.

CRITCHII JUNIOR, A. **Incorporação de indicadores sociais relacionados ao trabalho à avaliação do ciclo de vida: estudo de caso em uma indústria metal-mecânica**. 2007. Dissertação (Mestrado)–Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Departamento de Pesquisa e Pós-Graduação, Programa de Pós-Graduação em Engenharia Mecânica e de Materiais, Curitiba, 2007.

DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. Tradução Arackcy Martins Rodrigues. In: CHANLAT, J. J. (Org.). **O indivíduo nas organizações: dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, 1996.

DYLLICK, T.; HOCKERTS, K. Beyond the business case for corporate sustainability. **Business Strategy and the Environment**, n. 11, p. 130-141, 2002.

ELKINGTON, J. **Canibais com garfo e faca**. São Paulo: Makron Books, 2001.

EUGÊNIO, T. Avanços na divulgação de informação social e ambiental pelas empresas e a teoria da legitimidade. **Revista Universo Contábil**, FURB, v. 6, n. 1, p. 102-118, jan./mar. 2010.

FOLADORI, G. Avanços e limites da sustentabilidade social. **Revista Paranaense de Desenvolvimento**, Curitiba, n. 102, p. 103-113, jan./jun. 2002.

FOLADORI, G.; TOMMASINO, H. El concepto de desarrollo sustentable 30 años después. **Cadernos de Desenvolvimento e Meio Ambiente**, Curitiba: UFPR, n. 4, p. 41-56, 2000.

FROOMAN, J. Stakeholder influence strategies. **The Academy of Management Review**, v. 24, n. 2, apr. 1999.

FULLERTON, H. N. Labor force projections: the baby boom moves on. **Monthly Labor Review**, v. 114, n. 11, p. 31-44, 1991.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE. **GRI Guidelines**. 2002. Disponível em: <<https://www.globalreporting.org/resource/library/G3.1-Guidelines-Incl-Technical-Protocol.pdf>>. Acesso em: 6 out. 2012.

HARDTKE, A.; PREHN, M. **Perspektiven der Nachhaltigkeit (Prospectives of sustainable development)**. Gabler: Wiesbaden, 2001.

HOUSEMAN, S. N. Why employers use flexible staffi ng arrangements: evidence from an establishment survey. **Industrial and Labor Relations Review**, v. 55, n. 1, p. 149-170, 2001.

JAIN, R. Sustainability: metrics, specific indicators and preference index. **Clean Techn Environ Policy**, n. 7, p. 71-72, 2005.

JOHNSTON, W. **Global Workforce 2000: the new wordl labor market**. Harvard Business Review, v. 69, p. 115-126, 1991.

JOHNSTON, W.; PACKER, A. **Workforce 2000: work and works for the 21st century**. Indianapolis: Hudson Institute, 1987.

JUNQUEIRA, L. A. P.; MAIOR, J. S.; PINHEIRO, F. P. Sustentabilidade: a produção científica brasileira entre os anos de 2000 e 2009. **Revista de Gestão Social e Ambiental**, São Paulo, v. 5, n. 3, p. 36-52, set./dez. 2011.

KNOMO, S. M.; COX JUNIOR, T. Diversidade e identidade nas organizações. In: CLEGG, S.; HARDY, C. (Org.). **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2007.

LABUSCHAGNE, C.; BRENT, A. C.; CLAASEN, S. J. Environmental and social impact considerations for sustainable project life cycle management in the process industry. **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, n. 12, p. 38-54, 2005.

LABUSCHAGNE, C.; BRENT, A. C.; ERCK, R. P. G. van Assessing the sustainability performances of industries. **Journal of Cleaner Production**, p. 1-13, 2004. Disponível em: <www.sciencedirect.com>. Acesso em : 2 maio 2012.

LABUSCHAGNE C.; BRENT, A. C. Sustainable project life cycle management: the need to integrate life cycles in the manufacturing sector. **International Journal of Project Management**, v. 23, n. 2, p. 159-168, 2005.

LINDSTAEDT, A. R. S.; OTT, E. Evidenciação de informações ambientais pela contabilidade: um estudo comparativo entre as normas internacionais (ISAR/UNCTAD), norte-americanas e brasileiras. **Contab. Vista & Rev.**, v. 18, n. 4, p. 11-35, out./dez. 2007.

LYRA, M. G.; GOMES, R. C.; JACOVINE, L. A. G. O papel dos *stakeholders* na sustentabilidade da empresa: Contribuição para construção de um modelo de análise. **Revista Administração Contemporânea – RAC**, Curitiba, v. 13, p. 39-52, 2009.

MACEDO, M. A. S.; CÍPOLA, F. C. Análise do desempenho socioambiental no setor siderúrgico brasileiro. **Revista de Contabilidade e Organizações**, v. 3, n. 7, dez. 2009.

MACEDO, M. A. S.; CÍPOLA, F. C.; FERREIRA, A. F. R. Análise do desempenho organizacional sob as perspectivas socioambiental e de imagem corporativa: um estudo apoiado em DEA sobre os seis maiores bancos no Brasil. *REGE Rev. Gest.*, v. 15 n. spe, 2010.

MATTAR, J. A. **Metodologia Científica na era da informática**. São Paulo: Saraiva, 2008.

MINISTRY FOR THE ENVIRONMENT (NEW ZEALAND). **Towards a triple bottom line: a report on our environmental, economic and social performance**. 2002. Disponível em: <<http://www.mfe.govt.nz/publications/about/tblrmar03/>>. Acesso em: 7 maio 2008.

PANAPANANAN, V. M. et al. Roadmapping corporate social responsibility in finnish companies. **Journal of Business Ethics**, v. 44, n. 2-3, p. 133-148, 2003.

PRESLEY, A.; MEADE, L.; SARKIS, J. A strategic sustainability justification methodology for organizational decisions: A reverse logistics illustration. **International Journal of Production Research**, v. 45, n. 8-19, p. 4595-4603, 2007.

RUBIO, S.; CHAMORRO, A.; MIRANDA, F. Characteristics of the research on reverse logistics (1995-2005). **International Journal of Production Research**, v. 46, n. 4, p. 1099-1120, 2008.

SARKIS, J.; HELMS, M. M.; HERVANI, A. A. Reverse logistics and social sustainability. **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, n. 17, p. 337-354, 2010.

SHARMA, S.; HENRIQUES, I. Stakeholder influences on sustainability practices in the Canadian forest products industry. *Strategic Management Journal*, v. 26, n. 2, p. 159-180, feb. 2005.

SWIFT, T. Trust, reputation and corporate accountability to stakeholders. **Business Ethics: a European Review**, v. 10, n. 1, p. 16-26, jan. 2001.

TACHIZAWA, T.; POZO, H. Gestão socioambiental e desenvolvimento sustentável: um indicador para avaliar a sustentabilidade ambiental. **REDE (Revista Eletrônica do Prodema)**, Fortaleza, v. 1, n. 1, p. 35-54, dez. 2007.

TIBBEN-LEMBKE, R. S.; ROGERS, D. S. Differences between forward and reverse Logistics in a retail environment. **Supply Chain Management: an International Journal**, v. 7, n. 5, p. 271-282, 2002.

VIFELL, A. C.; SONERYD, L. Organizing matters: how 'the social dimension' gets lost in sustainability projects. **Sustainable Development**, n. 20, p. 18-27, 2012.

Recebido em 30 de outubro de 2012
Aceito em 29 de novembro de 2012