



2º Congresso de Responsabilidade Socioambiental

<http://ojs.fsg.br/index.php/rpsic/issue/current>



A RELAÇÃO DA GESTÃO DE PESSOAS NA RESPONSABILIDADE SOCIAL INTERNA DAS ORGANIZAÇÕES

Suzane Beatriz Dillenburg^a, Edison Afonso Maletz^b

^a MBA em Gestão Estratégica de Pessoas, Competências e Coaching, Centro Universitário da Serra Gaúcha-FSG. Especialização em Gestão da Responsabilidade Social, Universidade do Vale dos Sinos-UNISINOS.

^b Mestre em Gestão, Desenvolvimento e Cidadania, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul-UNIJUÍ.

Informações de Submissão

*suzibeatriz@hotmail.com
Rua Treze de Maio, 1604 - Caxias do Sul - RS
- CEP: 95084-460

Palavras-chave:

Gestão de pessoas. Responsabilidade social.
Responsabilidade social interna.
Organizações.

Keywords

People management. Social responsibility.
Internal social responsibility. Organizations.

Resumo

A gestão de pessoas e a responsabilidade social tem um papel fundamental dentro das organizações. O presente artigo por meio de uma revisão bibliográfica buscou investigar e identificar a relação entre a gestão de pessoas e as práticas de responsabilidade social interna nas organizações. O estudo teve como objetivos específicos apresentar os conceitos sobre as temáticas de gestão de pessoas, responsabilidade social empresarial, responsabilidade social interna e identificar a relação entre ambas. Conclui-se que investir em responsabilidade social interna influencia diretamente na gestão de pessoas das organizações, uma vez que impacta no engajamento e valorização dos funcionários, portanto as práticas de responsabilidade social interna se tornam aliadas da gestão de pessoas.

Abstract

People management and social responsibility have a key role in the organizations. The present article, through a bibliographical review, sought to investigate and identify the relationship between people management and internal social responsibility practices in organizations. The specific aims of the study were to come up with the concepts about the people management thematic, corporate social responsibility, internal social responsibility and identify the relationship between both. It is concluded that investing in internal social responsibility influences directly the management of people in the organizations and it impacts on the engagement and valorization of employees. Therefore, internal social responsibility practices become allied with people management.

1 INTRODUÇÃO

A gestão de pessoas tem um papel fundamental nas organizações e se caracteriza como um dos grandes desafios para as mesmas. As práticas de responsabilidade social interna impactam diretamente na gestão de pessoas das organizações, ao passo que influencia na motivação do grupo de trabalhadores e de seus dependentes e constrói um ambiente favorável para o trabalho.

O presente artigo foi elaborado com o objetivo de identificar a relação da gestão de pessoas nas práticas de responsabilidade social interna nas organizações. O estudo tem por objetivos específicos apresentar conceitos sobre a temática de gestão de pessoas, identificar o conceito de responsabilidade social empresarial, elucidar o conceito de responsabilidade social interna e identificar as contribuições da gestão de pessoas nas práticas de responsabilidade social interna.

A necessidade desse trabalho surgiu com a identificação da situação problema: qual a relação entre a gestão de pessoas e as práticas de responsabilidade social interna nas organizações? Para a elaboração do mesmo foi realizada uma revisão bibliográfica sobre as temáticas gestão de pessoas, responsabilidade social, responsabilidade social interna e a relação entre os conceitos.

O presente artigo é composto por quatro etapas: introdução, metodologia, referencial bibliográfico e considerações finais.

2 METODOLOGIA

Para realizar o estudo se utilizou a pesquisa bibliográfica. A técnica visa encontrar as fontes primárias e secundárias e os materiais científicos e tecnológicos necessários para a realização do trabalho científico ou técnico-científico (OLIVEIRA, 2002). De acordo com Gil (2010, p.50) “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”. O benefício que a mesma permite, ainda conforme o autor é “uma cobertura muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente”. Contudo, destaca a importância de utilizar fontes diversas e confiáveis para que sejam válidos os dados obtidos.

As formas secundárias de pesquisa podem ser: livros, periódicos (jornais, revistas, entre outros), artigos, documentos monográficos, sites confiáveis, entre outro. As informações levantadas, segundo Lakatos (2003) oferecem condições de conseguir respostas às questões formuladas, procurando estabelecer um melhor entendimento sobre o tema. A pesquisa bibliográfica para a autora, “não é mera repetição do que já foi dito ou escrito sobre certo assunto, mas propicia o exame de um tema sob novo enfoque ou abordagem, chegando a conclusões inovadoras.” (2003, p.183).

3 GESTÃO DE PESSOAS

A gestão de pessoas tem um papel fundamental nas empresas e se caracteriza como um dos grandes desafios para as mesmas. Segundo Almeida (2004), gestão de pessoas é representado pelas pessoas e organizações, sendo que, se não houver pessoas e organizações, não há necessidade de existir gestão de pessoas. Isto acontece, porque as organizações são compostas de pessoas e precisam delas para atingir suas metas e cumprir sua missão. Da mesma forma, as pessoas necessitam das organizações para alcançar seus objetivos individuais.

De acordo com Fischer (2002) a gestão de pessoas pode ser entendida como a forma que a empresa se organiza para gerenciar e orientar os colaboradores no trabalho a fim de se alcançar os objetivos organizacionais e individuais.

Chiavenato (2014) apresenta algumas definições sobre o tema, onde gestão de pessoas ou ainda administração de recursos humanos é uma associação de habilidades e métodos, políticas, técnicas e práticas definidas com objetivo de administrar os comportamentos internos e potencializar o capital humano e tem por finalidade selecionar, gerir e nortear os colaboradores na direção dos objetivos e metas da empresa.

A gestão de pessoas conforme Gil (2009) é um conceito amplo que trata de como os indivíduos se estruturam para orientar e gerenciar o comportamento humano no ambiente organizacional, e pode ser o diferencial de empresas, que sabem selecionar pessoas certas para o trabalho a ser realizado, ou seja: com as competências necessárias, a consciência do valor da sua colaboração para a empresa alcançar seu objetivo e ser comprometida com seu trabalho, por paixão ao que faz.

Segundo Chiavenato (2014) são vários os objetivos da gestão de pessoas, devendo a mesma:

-
- Auxiliar a empresa a alcançar suas metas, objetivos e missão;
 - Proporcionar competitividade à organização;
 - Proporcionar à organização pessoas bem treinadas e bem motivadas;
 - Aumentar a autoatualização e a satisfação das pessoas no trabalho;
 - Desenvolver e elevar a qualidade de vida do trabalho;
 - Administrar e impulsionar a mudança;
 - Construir a melhor equipe e a melhor empresa;
 - Manter políticas éticas e comportamento socialmente responsável;

Portanto percebe-se que a necessidade de gerenciar, orientar e desenvolver as pessoas é cada vez mais valorizada dentro das empresas. Como é citado acima uma prática que pode ser adotada pela organização para que atinja seus objetivos por meio da gestão de pessoas é chamada de responsabilidade social empresarial interna.

4 RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL COMO UM DIFERENCIAL COMPETITIVO

O cenário de transformações exige que as organizações não sejam apenas organizações econômicas, mas também sociais. Nesse sentido, além do desempenho financeiro ganha expressão também o desempenho social. A responsabilidade social se constitui como possibilidade para a afirmação de sua identidade social, por meio de suas ações voltadas para o desenvolvimento da sociedade onde atua, e demais partes interessadas.

De acordo com o Instituto Observatório Social (2004), o tema responsabilidade social começou a ser discutido no início da década de 60 nos Estados Unidos, através de movimentos populares contra a Guerra do Vietnã, que se organizaram em defesa da paz, o equilíbrio ecológico e as discriminações raciais. As manifestações ocasionaram o boicote aos produtos e ações de empresas que contribuía para a guerra, com isso empresas optaram por divulgar suas ações sociais para minimizar ou reverter a opinião negativa sobre elas.

Atualmente é ainda mais clara a crescente pressão por parte da sociedade para que as empresas desenvolvam um comportamento ético e comprometido com questões relacionadas ao social. Temos em nosso país enormes carências e desigualdades sociais, situação que dá à responsabilidade social empresarial uma relevância ainda maior.

De acordo com Manhães (1999, p.31), “essa é a única forma de obtenção de lucro com respaldo moral”. Ainda segundo o autor “a prática ética, insere-se no rol de deveres relativos à responsabilidade social dos agentes econômicos”. É a demonstração de maturidade empresarial implicando positivamente na sua imagem diante o mercado.

Segundo o Instituto Observatório Social (2004, p.27):

O perfil socioeconômico do Brasil justificaria a importância de iniciativas filantrópicas por parte das empresas. O quadro de miséria, fome, desemprego, falta de direitos garantidos, corrupção, não cumprimento da legislação vigente, entre outros, tornam valiosas ações de caráter imediato como a filantropia. Embora não solucionem, essas iniciativas amenizam os graves problemas sociais de pequenos grupos. Por muitos anos as ações sociais das empresas no Brasil foram tratadas sob este aspecto.

Historicamente as empresas sempre praticaram ações com o objetivo de atender necessidades sociais emergentes da sociedade. Porém essas iniciativas ficaram limitadas a ações pontuais, heterogêneas e filantrópicas. Sendo a filantropia relacionada a uma visão mais assistencialista, com ações motivadas por razões mais humanitárias, isoladas e reativas.

Melo Neto e Froes (2001) caracterizam as ações filantrópicas desenvolvidas pelo empresariado brasileiro, até meados dos anos 1980, como atitudes individuais e voluntárias restritas aos empresários filantrópicos e religiosos, estimulados pela caridade cristã a partir de base assistencialista, não considerando a necessidade de planejamento e gerenciamento dessas ações.

Portanto a filantropia se difere de responsabilidade social basicamente por ser uma ação social, praticada seja isolada e pontual, ao passo que a Responsabilidade Social das empresas se refere à adoção de um modelo de gestão de negócios no qual elas ouvem, preservam e respeitam os interesses de seus *stakeholders*. Incorporando diferentes necessidades ao planejamento de seu negócio e operacionalizando-as por meio de suas decisões e atividades, com ações proativas, integradas e inseridas no planejamento estratégico e na cultura da organização.

A organização socialmente responsável prioriza o estabelecimento de metas compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras. Para uma empresa ser socialmente responsável, ela deve valorizar seus funcionários, respeitar os direitos dos acionistas, estabelecer boas relações com clientes e fornecedores, manter ou apoiar programas de preservação ou redução de impactos ao

meio ambiente, manter ou apoiar ações que visem eliminar ou diminuir manifestações da questão social.

Ashley (2002) define que a responsabilidade social é a melhor característica que descreve o momento atual. Está se tentando criar uma visão de que os negócios devem ser feitos de modo ético, obedecendo aos valores morais universalmente aceitos como corretos. As atitudes de que uma organização necessita para se enquadrar nessa nova realidade caracterizam-se por:

Preocupação com atitudes éticas e moralmente corretas que afetam todos os públicos envolvidos; promoção de valores e comportamentos morais que respeitem os padrões universais de direitos humanos e de cidadania e participação na sociedade; respeito ao meio ambiente e contribuição para a sustentabilidade em todo o mundo; maior envolvimento nas comunidades em que se insere a organização, contribuindo para o desenvolvimento econômico e humano dos indivíduos ou até atuando diretamente na área social, em parceria com governos ou isoladamente. (ASHLEY, 2002, p. 53).

Ainda segundo Ashley (2002), a responsabilidade social agrega valor à marca, fortalece os vínculos comerciais e sociais da organização, gera valor e longevidade aos negócios, além de ser fator de motivação para os funcionários. O Instituto Ethos (2016) lista inúmeros benefícios para as empresas que incorporarem a responsabilidade social:

- Valorização da marca e da imagem institucional: as organizações agregam valor a sua imagem e criam uma boa reputação na avaliação da sociedade. Sua marca é lembrada por ações sociais praticadas e a imagem da empresa preocupada com os problemas sociais e ambientais agrada aos seus grupos interessados;
- Maior lealdade do consumidor: o consumidor preocupado com os atuais problemas socioambientais que norteiam o cotidiano, certamente dará preferência aos produtos e serviços das empresas socialmente responsáveis, em um mercado altamente concorrido a empresa ganha a lealdade do consumidor;
- Maior capacidade de recrutar e manter talentos: Em relação aos funcionários a empresa que adota a responsabilidade social corporativa tem maior facilidade em manter os mesmos satisfeitos, motivados e conseqüentemente trabalhando e produzindo mais. Outro aspecto importante que traz a satisfação e motivação é a retenção do funcionário. Na seleção de funcionários, a empresa socialmente responsável já tem habilidades para

recrutar pessoas com um perfil socialmente responsável, atrair aos processos seletivos candidatos de todas as diversidades (etnia, religião, sexo, idade, entre outros);

- Aumento de parcerias: empresas que praticam a responsabilidade social têm mais chances em fazer parcerias com outras organizações que também adotam esta postura. É crescente o número de universidades, instituições, governos federais e estaduais, prefeituras, que se juntam às empresas na implementação de suas ações socialmente responsáveis. Tais parcerias também aumentam a rede de contatos das empresas;

Além da organização, a sociedade também se beneficia com a implantação da responsabilidade social nas organizações locais. Segundo Melo Neto e Froes (2002, p. 41) esses elementos são:

- Aumento do nível de consciência da comunidade com relação ao seu próprio desenvolvimento;
- Mudança de valores das pessoas que são sensibilizadas, encorajadas e fortalecidas em sua autoestima;
- Aumento da participação dos membros da comunidade em ações empreendedoras locais;
- Aumento do sentimento de conexão das pessoas com a sua cidade, terra e cultura;
- Estímulo ao surgimento de novas ideias que incluem alternativas sustentáveis para o desenvolvimento;
- Transformação da população em proprietária e operadora dos empreendimentos sociais locais;
- Busca de maior autossuficiência pelos membros da comunidade local;
- Melhoria da qualidade de vida dos habitantes.

A construção da imagem da organização como socialmente responsável, os impactos positivos na sociedade, na comunidade onde está inserida, a conquista da lealdade do consumidor, a habilidade de recrutar e reter talentos, o aumento de parcerias, leva a empresa a uma maior longevidade no mercado, à medida que a credibilidade empresarial passa a ser uma importante vantagem. Porém, a prática da responsabilidade social não deve ser considerada somente uma estratégia de autopromoção. A organização de fato deve zelar por essa prática da mesma forma que prima pela qualidade de seus produtos, serviços e marca.

Enfim, a responsabilidade social das organizações, em seu sentido mais amplo, significa agir com postura de compromisso com a vida em sociedade, com a dignidade humana, ser responsável e comprometido com as manifestações da questão social e impactos gerados,

tomando atitudes concretas para enfrentá-los para efetivamente melhorar as condições de vida, contribuindo para a sustentabilidade da sociedade e, como consequência, dos negócios.

Cabe destacar que a responsabilidade social empresarial é dividida em interna e externa. Segundo Melo; Neto; Froes (2002) a responsabilidade social externa apresenta como escopo a comunidade e a atuação da organização nesse espaço. Neste contexto é visualizada mediante práticas sociais direcionadas prioritariamente para os setores da assistência social, saúde, educação e ecologia, ostentando como finalidade uma otimização do seu retorno social, publicitário, de imagem e para os seus investidores. Já a responsabilidade social interna direciona seu olhar para o público interno da empresa focada no público interno, prioriza as áreas de salários e benefícios, assistência médica, social, odontológica, educação e apresenta como propósito maior conquistar melhor retorno de produtividade para seus acionistas.

5 RESPONSABILIDADE SOCIAL INTERNA

Pena (2003) relata que a responsabilidade social interna deve anteceder a externa. A organização deve servir de exemplo, iniciar no seu interior as ações de responsabilidade social, para depois avançar junto à comunidade e a sociedade. O grupo de trabalhadores deve ser visto como um público estratégico.

Segundo o Instituto Ethos (2016), a organização socialmente responsável não deve apenas respeitar os direitos dos funcionários consolidados na legislação trabalhista e nos padrões da Organização Internacional do Trabalho (OIT), mesmo que esse seja um requisito fundamental. A mesma deve extrapolar e investir no desenvolvimento profissional e pessoal de seus trabalhadores, assim como no aprimoramento das condições laborais e na melhoria de seus relacionamentos com os empregados. A organização deve estar preocupada com o respeito às culturas e realidade local, demonstrado por uma relação responsável e ética com as minorias discriminadas e entidades que representam seus interesses.

Quadro - Responsabilidade Social Interna e Externa

	Interna	Externa
Foco	Público Interno (Empregado e seus dependentes)	Comunidade
Áreas de atuação	Educação Salários e Benefícios Assistência Médica, Social e Odontológica.	Saúde Assistência Social Ecologia
Instrumentos	Programas de RH Planos de Previdência Complementar	Doações Programa de voluntariado Parcerias Programas e Projetos Sociais
Tipo de retorno	Retorno de produtividade Retorno para os acionistas	Retorno social, propriamente dito Retorno de imagem Retorno Publicitário Retorno para os acionistas

Fonte: Melo Neto e Froes (2001), p. 87.

Investir em responsabilidade social interna impacta diretamente na gestão de pessoas da organização, na medida que impacta na motivação do grupo de trabalhadores e de seus dependentes e constrói um ambiente favorável para o trabalho.

6 A RELAÇÃO DA GESTÃO DE PESSOAS COM A RESPONSABILIDADE SOCIAL INTERNA DAS ORGANIZAÇÕES

Segundo Chiavenato (2014), as organizações são compostas por pessoas com objetivos e interesses particulares que se interrelacionam de forma a atingi-los. Essas pessoas passam grande parte de suas vidas trabalhando dentro de organizações. Nesse sentido existe uma relação entre elas: as organizações dependem delas para atingir seus objetivos e cumprir suas missões e as pessoas necessitam das organizações para alcançarem seus objetivos pessoais, de sustento, crescimento e desenvolvimento.

Nessa relação das organizações com o público interno deve ser vista de maneira primordial, a aplicação da responsabilidade social interna. Segundo Instituto Ethos (2016) existem práticas em relação ao público interno: o comportamento da empresa no processo de demissões, cuidados com a saúde, segurança e condições de trabalho de seus funcionários e

preparação para a aposentadoria que pode ocasionar o estímulo para a participação das pessoas aposentadas nos projetos sociais da empresa.

Conforme Melo Neto; Froes (2001) a gestão de responsabilidade social empresarial interna compreende ações como: programas de contratação, seleção, treinamento e manutenção de pessoal (realizados pelas empresas em benefício de seus funcionários), bem como demais programas de benefícios voltados para a participação nos resultados e atendimento aos dependentes.

Para Mattoni, Pena e Queiroz (2007), as principais práticas de responsabilidade social interna são: programas de remuneração e participação nos lucros; conservação dos direitos trabalhistas; gestão participativa; investimento no bem-estar dos funcionários e seus dependentes; respeito aos direitos humanos, assistência médica, odontológica, social, alimentar e de transporte; investimentos na capacitação do corpo funcional; gerenciamento do ambiente e das condições de trabalho, que engloba aspectos como jornada de trabalho, organização do trabalho, materiais e equipamentos, segurança e saúde do empregado.

Porém a falta de responsabilidade social interna como aponta Guimarães (2004) traz prejuízos para a empresa, desde o êxodo de capital intelectual, surgimento de conflitos, greves, paralisações, desmotivação dos funcionários, degeneração do clima organizacional, aumento do número de acidentes de trabalho, baixa produtividade, aumento nos indicadores de absenteísmo.

Portanto além de valorizar o seu grupo de trabalhadores, deve também ficar atenta a outros pontos importantes como a não utilização de mão de obra infantil e não permitir qualquer tipo de discriminação em termos de recrutamento, acesso a treinamento, remuneração, avaliação ou promoção de seus funcionários.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A gestão de pessoas tem um papel fundamental nas organizações. De um lado estão as pessoas, que dedicam a maior parte de suas vidas trabalhando em organizações seja para a manutenção de seu sustento, seja para o seu crescimento ou desenvolvimento, e do outro lado estão as organizações que dependem das pessoas para alcançarem seus objetivos.

Nessa relação das pessoas e organizações, as práticas de responsabilidade social interna tornam-se aliadas da gestão de pessoas. A revisão bibliográfica apresentou diversas possibilidades, desde o comportamento ético da organização no processo de desligamento, respeitando todos os direitos; cuidando e investindo na promoção da saúde, segurança e qualidade de vida, garantindo um espaço de trabalho seguro e saudável; estimulando a participação de projetos sociais; programas de preparação para a aposentadoria visando um desligamento saudável da organização após anos de dedicação; programas de treinamento e desenvolvimento, visando a qualificação, posterior valorização e possibilidade de crescimento.

Cabe destacar que além da responsabilidade social interna a gestão de pessoas deve estar atenta para a falta da mesma. Tal situação ocasiona inúmeros prejuízos para a empresa, desde a perda de capital intelectual, surgimento e agravamento de conflitos, greves, paralisações, desmotivação dos funcionários, aumento do número de acidentes de trabalho, afastamentos e impacto negativo na produtividade. Além da necessidade de um olhar atento a outros pontos importantes como a não utilização de mão de obra infantil e situações de discriminação nos processos da organização.

Diante do exposto conclui-se que o estudo atingiu seus objetivos específicos, bem como o geral de identificar a relação da gestão de pessoas e a responsabilidade social interna. Dentre as limitações do estudo destaca-se a ausência de bibliografias com cases que apresentem a relação entre as temáticas. Como recomendação para futuros estudos sugere-se a investigação de práticas de responsabilidade social interna desenvolvidas pela gestão de pessoas em organizações da região.

8 REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Walnice. **Captação e seleção de talentos**. São Paulo: Atlas, 2004.

ASHLEY, P. A. (Coord.). **Ética e responsabilidade social nos negócios**. São Paulo: Saraiva, 2002. 205p.

_____. **Ética e responsabilidade social nos negócios**. São Paulo: Saraiva. (2003).

BOWDITCH, J. I., BUONO, A. F. **Elementos de Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pioneira, 1992

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4ª edição. Baueri, SP: Manole, 2014.

FISHER (2002). In: FLEURY, Maria Tereza Leme (coord.). **As pessoas na organização**. São Paulo, Gente, 2002.

FREEMAN, E. Strategic Mngement. **A Stakeholder Approach**. London: Pitman Publishing, 1984.

GIANNETTI, E.; ALMEIDA, C. Ecologia Industrial – **Conceitos, Ferramentas e Aplicações**. São Paulo: Ed. Edgard Blücher, 2006.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas. 2010.

_____. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais**. São Paulo: Atlas, 2009.

GOLDSTEIN, Ilana Seltzer, 1970. **Responsabilidade Social: das grandes corporações ao terceiro setor**/ Ilana Goldstein. São Paulo: Atica, 2007.

GOMES, A., & Moretti, S. L. A. **A responsabilidade e o social: uma discussão sobre o papel das empresas**. São Paulo: Saraiva. 2007.

GUIMARÃES, D. C.. Responsabilidade social empresarial e precarização da qualidade de vida no trabalho de uma empresa de call center. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 28. **Anais Encontro Anual da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. Curitiba: ANPAD, 2004.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL. Indicadores ETHOS de Responsabilidade Social Empresarial. Disponível em: <<<http://www3.ethos.org.br/conteudo/iniciativas/indicadores/#.Ujytoyq5fIU>>. Acesso em: 06 dez. 2016.

INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. Responsabilidade Social Empresarial: Perspectivas para a atuação sindical. Florianópolis: IOS, 2004. Disponível em: <www.observatoriosocial.org.br> Acesso em: 30 jul.2016.

LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica** / Marina de Andrade Marconi, Eva Maria Lakatos. - 5. ed. - São Paulo: Atlas 2003.

MANHÃES, Joaquim Moreira. **A ética empresarial no Brasil**. São Paulo. Ed Pioneira. 1999

MATTONI, L.; PENA, R.; QUEIROZ, H. Responsabilidade social empresarial e estratégia: estudo de caso sobre a gestão do público interno em empresa signatária do Global Compact. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓSGRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 31, 2007, **Anais Encontro da Associação**

Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração. Rio de Janeiro: Anpad, 2007.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Recursos Humanos: estratégia e gestão de pessoas na sociedade global.** Rio de Janeiro: LTC, 2014.

MELO NETO, F. P. de, FROES, C. **Gestão da Responsabilidade Social Corporativa: O caso Brasileiro.** Rio de Janeiro; ED. Qualitymark, 2001.

OLIVEIRA, Sílvio Luiz de. **Metodologia científica aplicada ao direito.** São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

PENA, R.P.M. Responsabilidade social da empresa e business ethics: uma relação necessária? In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓSGRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 27, 2003, **Anais Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração.** Atibaia: Anpad, 2003.