



ENTAC2006

A CONSTRUÇÃO DO FUTURO XI Encontro Nacional de Tecnologia no Ambiente Construído | 23 a 25 de agosto | Florianópolis/SC

APLICAÇÃO DO CONCEITO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL EM EMPRESAS CONSTRUTORAS: O PÚBLICO INTERNO

Alexandre Amado Britez (1); Francisco Ferreira Cardoso (2)

(1) Departamento de Engenharia de Construção Civil e Urbana – Escola Politécnica – Universidade de São Paulo, Brasil – e-mail: alexandre.britez@poli.usp.br

(2) Departamento de Engenharia de Construção Civil e Urbana – Escola Politécnica – Universidade de São Paulo, Brasil – e-mail: francisco.cardoso@poli.usp.br

RESUMO

Proposta: Muitas empresas associam o conceito de Responsabilidade Social (RS) apenas com a participação em causas sociais, porém um dos tópicos fundamentais e de grande importância para o setor da construção civil, antagônico a esta prática de visibilidade social, é a relação com o Públíco Interno. Este artigo traça um panorama e analisa as práticas adotadas quanto à RS em empresas construtoras atuantes na cidade de São Paulo em relação a esse tema. **Método de pesquisa/Abordagens:** estudo exploratório em três empresas construtoras de edificações e visitas a canteiros de obras. **Resultados:** Observou-se que as normas de segurança e os sistemas de gestão da qualidade tiveram grande influência para melhoria das condições do Públíco Interno, no entanto, a RS vista como valor agregado ao negócio, é pouco praticada pelas empresas e pode ainda resultar em uma melhoria efetiva aos colaboradores. **Contribuições/Originalidade:** traz informações sobre as práticas sociais empresariais, tratando de um tema pouco coberto na literatura profissional e acadêmica.

Palavras-chave: Construção Civil, Responsabilidade Social, Públíco Interno.

ABSTRACT

Propose: Many contractors relate de concept of social responsibility (SR) to the engagement with social causes, but one of its major aspects and a very important one to the construction industry, contrary to this point of view, is the relationship of the firms with people in the organization, including suppliers. This paper draws a panorama of the practices concerning RS in contractors working in Sao Paulo City, related to that interested parties. **Methods:** exploratory study in three building contractors and visits to sites. **Findings:** the regulations concerning safety and health and the quality management systems have a great influence on the improvement of SR practices, but, SR is no longer view as a way to increase strategic competencies of firms and to change this position can still brings real improvements to internal people. **Originality/value:** the paper brings information about contractor's social practices, a subject not well covered by the academic and professional literature.

Key-words: civil construction, social responsibility, internal interested parties.

1. INTRODUÇÃO

As empresas, em geral, estão cada vez mais conscientes que apenas a busca da satisfação do cliente, pelo baixo custo ou relacionada à qualidade do produto ou da prestação de serviço, não é garantia de vantagem competitiva. Atualmente, além de superar as expectativas dos clientes, produzindo com qualidade, é preciso respeitar o meio ambiente e ser ética e socialmente responsável. Neste contexto, empresas buscam, estrategicamente, atuar com Responsabilidade Social (RS), ou seja, segundo a NBR 16001(ABNT, 2004), ter uma “*forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da organização com todos os públicos com os quais se relaciona e pelo estabelecimento de metas*

compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais”.

Segundo pesquisa publicada pela *Business for Social Responsibility - BSR*, organização mundial, sem fins lucrativos, que provê informações, ferramentas, treinamento e consultoria para fazer a RS uma parte integrante das operações e estratégias empresariais, 68% dos jovens norte-americanos preferem trabalhar em uma empresa ligada a algum projeto social, enquanto 76% dos consumidores daquele país preferem marcas ou produtos associados a algum tipo de ação social, desde que tenham preço e qualidade competitivos (CHIAVENATO, 1999). Uma pesquisa mais recente deste instituto, realizada em novembro de 2004 no *The European Conference on Corporate Social Responsibility* e na *BSR 2004 Annual Conference*, aponta que grande parte dos executivos (67%), gerentes (46%) e colaboradores (48%) concordam ou fortemente concordam que sua organização alcançou vantagens competitivas com a implementação de RS. .

No Brasil, mesmo sem pesquisas desta natureza, este tema está disseminado em diversas empresas. O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, organização não-governamental criada com a missão de mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável, mantém atualmente 1.222 empresas de diferentes setores e portes, com faturamento anual correspondente a cerca de 30% do PIB brasileiro e cerca de 1 milhão de pessoas trabalhando, tendo como objetivo principal o interesse em atuarem de forma socialmente responsável.

A aplicação do conceito de RS, além de contribuir para o desenvolvimento sustentável, pode trazer resultados do ponto de vista competitivo, melhorando a imagem da empresa, não na forma de oportunismo ou promoção social, mas no intuito de atender as expectativas das partes interessadas.

É importante destacar a RS como uma forma ordenada e responsável que a empresa adota para desenvolver suas ações, suas políticas, suas práticas, suas atitudes, tanto com a comunidade quanto com o seu corpo funcional. Ações de natureza social, que têm como beneficiária principal a comunidade, desenvolvidas por colaboradores que atuam, sem nenhum tipo de ônus ou obrigação, de forma perene ou esporádica, são entendidas como filantropia empresarial (PASSINI, 2004; INSTITUTO ETHOS, 2005).

Na Indústria da Construção Civil, pelas suas características conhecidas de impactos sociais e ambientais, levar-se-ia a crer que a implementação de um Sistema de Gestão de RS em empresas construtoras seria indispensável. Porém, depara-se com um quadro contraditório, em que grande parte dessas empresas: interpretam o conceito de RS erroneamente, como filantropia empresarial, não reconhecem contribuição para empresa com a aplicação do conceito de RS ou abordam a RS de forma parcial.

A RS é definida pela relação que a empresa estabelece com diversos públicos ou partes interessadas. Uma das propostas para uma auto-avaliação da gestão da empresa, no que se refere à incorporação de práticas de RS é o documento de Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial. Estes indicadores são divididos em sete tópicos relacionados às partes interessadas: (1) Valores e transparência, (2) Público Interno, (3) Meio ambiente, (4) Fornecedores, (5) Comunidade, (6) Consumidores/clientes e (7) Governo e Sociedade.

Considera-se que muitas empresas associam o conceito de RS apenas com a participação em causas sociais de forma filantrópica, não correlacionada ao seu negócio. Um dos tópicos fundamentais e de grande importância para o setor da Construção Civil antagônico a esta prática de visibilidade social é a relação com o Público Interno.

Entende-se que não há razão em a empresa ser generosa com ações sociais diversas, se as condições de trabalho de seus próprios funcionários não forem alvos estratégicos para melhoria, resultando, consequentemente, em um ambiente interno insatisfatório. Com a facilidade cada vez maior de

obtenção de informações, a imagem de uma empresa envolvida em ações sociais, pode ser rapidamente revertida, graças à constatação de que o produto adquirido foi produzido, por exemplo, a partir de mão-de-obra infantil, conforme exemplificado por CHIAVENATO (1999).

As condições de trabalho na Construção Civil caracterizam-se, dentre outros aspectos, por: alta rotatividade de mão-de-obra; mão-de-obra despreparada e desqualificada; regime intensivo de subcontratação; instalações provisórias inapropriadas; e exposição às intempéries e riscos de segurança e doenças ocupacionais. Assim, torna-se importante estudar as práticas adotadas quanto à RS pelas empresas construtoras, no âmbito de diagnosticar a abordagem focada na produção em canteiros de obras, em relação aos seus colaboradores (Público Interno).

Neste aspecto, o foco deste artigo é a abordagem das práticas de RS em empresas construtoras em relação ao Público Interno, lembrando que uma empresa socialmente responsável deve levar em consideração o cumprimento de suas ações relacionadas a todas as partes interessadas.

Os objetivos deste artigo são: (a) traçar panorama e analisar as práticas adotadas quanto à RS em empresas construtoras atuantes na cidade de São Paulo em relação ao Público Interno; (b) contribuir para compreensão e divulgação das ações praticadas de RS pelas empresas construtoras em relação ao Público Interno; (c) distinguir o conceito de RS e filantropia empresarial; e (d) ajudar a promover a discussão do tema para empresas do setor.

Quanto ao método empregado, a análise das práticas adotadas de RS é baseada nos resultados de um estudo exploratório realizado com a aplicação de um questionário especialmente preparado, cobrindo parcialmente o modelo genérico dos Indicadores Ethos 2004 e a sua proposta de indicadores específicos para o setor da construção civil para empresas construtoras, em processo de consulta pública na ocasião da realização do estudo exploratório, e em visitas a canteiros de obras. Limitou-se a considerar apenas os aspectos afeitos ao Público Interno.

2. ABORDAGEM DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EM RELAÇÃO AO PÚBLICO INTERNO

Empresas construtoras realizam práticas dispersas de RS em suas atividades, principalmente em relação aos seus colaboradores e subcontratados (Público Interno). A pesquisa de Responsabilidade Social na Construção Civil, apresentada pela Câmara Brasileira da Indústria da Construção - CBIC no 76º Encontro Nacional da Indústria da Construção - ENIC (CBIC, 2004), aponta que ampla maioria das empresas (92% das 148 respondentes de 16 estados) realizou ações em benefício de seus empregados ou suas famílias durante os 12 meses que precederam a pesquisa, sendo que 4% delas disseram não realizar e 4% não responderam à questão.

A busca pelos sistemas de gestão de qualidade e do cumprimento das exigências legais, como a NR 18, contribuiu, sensivelmente, para a melhoria das condições do ambiente de trabalho. Porém, sem uma visão estratégica da empresa sobre uma gestão socialmente responsável, estas ações pontuais de melhoria podem ser interpretadas, equivocadamente, apenas como despesas necessárias e de caráter obrigatório, sem reconhecimento de retorno.

As práticas de RS relacionadas ao Público Interno procuram ir além do cumprimento dos direitos trabalhistas (salário em dia e benefícios legais) e da exigência das normas relacionadas ao ambiente de trabalho. CARDOSO (2004) destaca algumas especificidades, com base nas quais as empresas construtoras podem evoluir. O tema Público Interno é considerado como um dos mais sensíveis, envolvendo a criação de canais de diálogo e participação e o respeito dos trabalhadores, próprios e subcontratados, a criação de condições de saúde, segurança e trabalho decentes e a inserção de mulheres.

Sob a ótica dos Indicadores Ethos de Responsabilidade Social e Empresarial, o tema Público Interno pode ser dividido em três subtemas: Diálogo e Participação; Respeito ao Indivíduo; e Trabalho

Decente. Nestes três itens são discutidos diversos pontos para avaliação da gestão da empresa no que se refere à incorporação de práticas de RS, conforme apresentado na tabela 1.

Tabela 1 – Subdivisão do tema PÚBLICO INTERNO (INSTITUTO ETHOS, 2004).

PÚBLICO INTERNO	
Diálogo e Participação	Relações com sindicatos Gestão participativa
Respeito ao Indivíduo	Compromisso com o futuro das crianças Valorização da diversidade
Trabalho Decente	Política de remuneração, benefícios e carreira Cuidados com saúde, segurança e condições de trabalho Compromisso com o desenvolvimento profissional e a empregabilidade Comportamento frente a demissões Preparação para aposentadoria

2.1 Diálogo e Participação

A Gestão Participativa prevê a transparência de informações financeiras e um programa de estímulo para sugestões dos empregados. No caso de empresas construtoras, destaca-se a importância de programas para o pessoal de escritório e para o pessoal de obra. Além de permitir a participação direta dos funcionários, espera-se que a empresa crie um canal de diálogo com os Sindicatos, permitindo sua atuação e fornecendo informações sobre condições de trabalho e estratégias que atinjam os trabalhadores.

2.2 Respeito ao Indivíduo

O compromisso com o futuro das crianças pode ser abordado em vários aspectos. Respeitar a legislação que proíbe o trabalho infantil e discutir a questão para o PÚBLICO INTERNO, por meio de programas para o desenvolvimento dos filhos dos funcionários, como assistência médica, incentivo para educação, e estímulo para práticas esportivas são exemplos de ações de combate ao trabalho infantil. A Valorização da Diversidade diz respeito ao combate de todas as formas de discriminação. A proibição formal de discriminação (de raça, gênero, idade, religião e orientação sexual) na seleção e treinamento de funcionários, política salarial e na demissão, além de programas para inserção de mulheres, contratação de pessoas com deficiência e ex-detentos são práticas para Valorização da Diversidade. A política de discriminação deve atingir também os cargos de nível superior (engenheiros e arquitetos). No canteiro de obras, a política deve contribuir para inserção de mulheres. Atenta-se também para o estabelecimento de normas para o combate do assédio sexual.

2.3 Trabalho Decente

2.3.1 Política de Remuneração, Benefícios e Carreira

A Política de Remuneração, Benefícios e Carreira busca a valorização das competências dos funcionários por meio de remuneração e desenvolvimento profissional. A empresa pode possuir programas de participação nos lucros ou bonificação estabelecido com a participação da comissão de funcionários ou sindicato. A preocupação com as necessidades dos funcionários também é avaliada e pode ser atendida graças a benefícios alternativos como auxílio para educação dos filhos, apoio à adoção, financiamento de bens e plano de saúde familiar, incluindo serviços odontológicos. Os benefícios devem satisfazer às diferentes necessidades humanas dos funcionários. Basicamente, eles podem ser classificados como legais ou espontâneos. A tabela 2 demonstra os principais benefícios desta natureza, oferecidos pelas empresas. As empresas também podem oferecer benefícios coletivos, recreativos e assistenciais, como serviço social e aconselhamento, clube ou grêmio e creche para filhos de funcionários ou até um plano de benefícios flexíveis. (CHIAVENATO, 1999).

Tabela 2 – Benefícios legais e espontâneos, adaptado de CHIAVENATO (1999).

Benefícios legais	Benefícios espontâneos
Férias 13º Salário Aposentadoria Seguro de Acidentes do Trabalho Auxílio-doença Salário-família Salário-maternidade	Gratificações Refeições Transporte Seguro de Vida em Grupo Empréstimos aos funcionários Assistência médico-hospitalar diferenciada mediante convênio Complementação de aposentadoria ou planos de seguridade social

Na Construção Civil, alguns benefícios são garantidos por convenção coletiva de trabalho, conforme a região dos sindicatos. Em São Paulo, por exemplo, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil de São Paulo – SINTRACON-SP e o Sindicato da Indústria da Construção Civil de Grandes Estruturas no Estado de São Paulo – SINDUSCON-SP estabeleceram uma Convenção Coletiva de Trabalho para 2005 e 2006 que assegura, dentre outras cláusulas: o fornecimento de almoço completo, jantar (para alojados) ou cesta básica; café da manhã; seguro de vida; e complementação de benefício previdenciário por motivo de doença ou acidente do trabalho (SINTRACON-SP; SINDUSCON-SP, 2005).

2.3.2 Cuidados com Saúde, Segurança e Condições de Trabalho

Além dos programas voltados ao atendimento das normas referentes ao tema da saúde, segurança e condições de trabalho, diversos outros podem ser estabelecidos, como: prevenção de tratamento para dependência de drogas, álcool e fumo; saúde da mulher; prevenção e para portadores de HIV; e prevenção de doenças diversas como a Dengue. Estas campanhas podem envolver inclusive a família dos funcionários. Um ambiente de trabalho digno depende de programas de limpeza e higiene, do estímulo da prática esportiva, da promoção de exames de saúde e de hábitos de trabalho saudáveis. Estes programas devem ser estendidos ao canteiro de obras, oferecendo alojamentos adequados, refeitórios e área de lazer, e a inspeção periódica dos Equipamentos de Proteção Individual e de Proteção Coletiva. Outro destaque cabe a proposta dos Indicadores Ethos Setoriais de RSE – Construção Civil – Foco Construtoras, sobre o oferecimento de acompanhamento psicológico em casos de acidentes de trabalho e em problemas de ameaças e desavenças entre funcionários.

2.3.3 Compromisso com o Desenvolvimento Profissional e a Empregabilidade

Neste tema, busca-se a capacitação contínua dos funcionários de todos os níveis hierárquicos. Programas contra o analfabetismo, auxílio financeiro para cursos específicos, permissão para realização de cursos no horário de trabalho são práticas para capacitação profissional. Atenta-se também para programas específicos para o desenvolvimento pessoal e profissional de estagiários. Salienta-se que na cidade de São Paulo a colaboração de estagiários é abundante nas empresas construtoras, principalmente pela necessidade dos estudantes em cumprir o programa escolar e pela facilidade de admissão.

2.3.4 Comportamento Frente a Demissões

A empresa deve ter um comportamento ético e transparente frente a demissões. Programas para evitar demissões, recolocação e de critérios socioeconômicos são necessários. No caso de construtoras, um exemplo de prática de RS é a prestação de auxílio aos empregados que não conseguiram recolocação para voltar a sua região de origem, conforme proposta dos Indicadores Ethos Setoriais em consulta pública.

2.3.5 Preparação para Aposentadoria

Orientação, planejamento financeiro e acompanhamento do processo de aposentadoria são

consideradas práticas de empresas socialmente responsáveis. A participação em políticas de valorização de idosos e programas de previdência complementar são exemplos de ações sociais.

3. ESTUDO EXPLORATÓRIO

Inicialmente, foi realizada uma sucinta pesquisa, buscando identificar empresas que estavam realizando obras de edifícios residenciais na cidade de São Paulo, em fontes como os resultados do ranking nacional das 100 maiores construtoras imobiliárias (TEM CONSTRUÇÃO, 2004) e do Prêmio Top Imobiliário 2004 (O ESTADO DE SÃO PAULO, 2005). Após a pesquisa e contato com alguns profissionais das empresas, foram selecionadas três construtoras de edificações, com diferentes abordagens em relação aos temas de Qualidade e Responsabilidade Social, que se dispuseram a colaborar com a realização do estudo. As principais características das empresas são apresentadas na Tabela 3. Uma vez definidas as empresas, procedeu-se o agendamento de uma visita em uma obra de cada construtora e a entrega do questionário para preenchimento.

Tabela 3 - Características das empresas do Estudo de Caso.

Empresas		
Identificação	Porte	Abordagem em relação à Qualidade e RS
A	Grande Porte	Não possui sistema de gestão da qualidade (SGQ); não possui Política de RS.
B	Médio Porte	Possui SGQ e Certificação ISO 9001:2000 e PBQP-H nível A; não possui Política de RS.
C	Grande Porte	Possui SGQ e Certificação ISO 9001:2000; possui Política de RS e divulgação de práticas de RS.

O questionário foi preparado contendo três partes: (a) a primeira consistia na explicação da entrevista; (b) a segunda continha um dos capítulos do modelo genérico dos Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial 2004, o Público Interno; (c) a terceira apresentava um dos capítulos dos Indicadores Ethos Setoriais – Setor de Construção Civil, o Público Interno. Neste caso este questionário estava em consulta pública e foram aproveitadas todas as questões presentes no dia 26/03/05 as 10h45. Foi realizada uma visita no canteiro de obra de cada empresa para uma análise das características essenciais à temática da pesquisa. Após aproximadamente duas semanas os questionários foram devolvidos totalmente preenchidos; não houve nenhum contato para esclarecimento de eventual dúvida, durante este período. Os dados foram analisados e as informações e práticas identificadas são discutidas a seguir.

4. RESULTADOS OBTIDOS

As principais observações referentes aos dados obtidos dos questionários são apresentadas na Tabela 4. Posteriormente são comentados os pontos principais da avaliação, baseados nestes dados e nas visitas aos canteiros de obras.

A empresa A, basicamente, cumpre as exigências legais quanto aos benefícios e às normas de saúde e segurança do trabalho. Praticamente não há participação dos funcionários e as informações consideradas importantes pela empresa são disponibilizadas. Não possui política explícita de não-contratação de mão-de-obra infantil em seus contratos com terceiros e nem discute o tema internamente. Quanto à valorização da diversidade não possui nenhuma política explícita de não-discriminação e inclusive reconhece que não paga salários e oferece benefícios idênticos a homens e mulheres que exerçam a mesma função. Não promove campanhas de saúde e não tem programas de desenvolvimento profissional. Quanto ao comportamento frente a demissões analisa e discute alternativas de contenção e redução de despesas com os empregados. Destaca-se que, durante a visita ao canteiro de obras, foi ressaltado o interesse da empresa e a busca de consultoria especializada para orientação e proposta de melhorias.

Tabela 4 – Principais observações da pesquisa exploratória.

Sub Temas		Empresa A	Empresa B	Empresa C
Diálogo e participação	Relações com sindicatos	Permite atuação e fornece informações sobre as condições de trabalho	Permite atuação e fornece informações sobre as condições de trabalho	Permite atuação e fornece informações sobre as condições de trabalho
	Gestão participativa	Não trata do assunto	Participação restrita; participação principalmente do pessoal do escritório (comitê da qualidade)	Participação de representantes (comitês de gestão ou nas decisões estratégicas)
Respeito ao Indivíduo	Compromisso com o futuro das crianças	Não trata do assunto	Não trata do assunto	Possui programa de não-contratação de mão-de-obra infantil
	Valorização da diversidade	Não trata do assunto	Não trata do assunto	Possui política explícita de não-discriminação
Trabalho Decente	Política de remuneração, benéficos e carreira	Não trata do assunto	Ações isoladas de desenvolvimento profissional para alguns funcionários (principalmente os envolvidos com o SGQ)	Valoriza ganhos de competências, reconhecida por meio de remuneração e do investimento em seu desenvolvimento profissional
	Cuidados saúde, segurança e condições de trabalho	Mantém programa de saúde e segurança do trabalho	Mantém programa de saúde e segurança do trabalho	Mantém programa de saúde e segurança do trabalho
	Compromisso com o desenvolvimento profissional e empregabilidade	Não trata do assunto	Treinamentos relacionados ao SGQ; ações isoladas de desenvolvimento e capacitação (principalmente aos envolvidos com o SGQ)	Mantém atividades sistemáticas de desenvolvimento e capacitação
	Comportamento frente a demissões	Não trata do assunto	Não trata do assunto	Permite acesso às informações que balizaram as decisões tomadas
	Preparação para aposentadoria	Não trata do assunto	Não trata do assunto	Oferece informações básicas

Na empresa B também foi verificado, basicamente, o cumprimento das exigências legais quanto aos benefícios e às normas de saúde e segurança do trabalho. A participação dos funcionários é proporcionada por meio do sistema de gestão da qualidade (SGQ); porém, ela é principalmente direcionada ao pessoal do escritório e ao pessoal administrativo dos canteiros de obra. As informações disponibilizadas são principalmente relacionadas aos eventos do SGQ. Também não trata dos assuntos de combate à mão-de-obra infantil e não-discriminação e não promove campanhas de saúde nos canteiros de obra. Quanto ao desenvolvimento profissional, a empresa estabelece um programa treinamentos e, em alguns casos específicos, promove ações de capacitação aos funcionários relacionados aos requisitos do SGQ. Existem também ações pontuais de apoio ao desenvolvimento profissional de alguns funcionários.

A empresa C destaca-se das anteriores quanto ao tema estudado, já que possui um programa de responsabilidade social estratégica com objetivos claros e alinhados aos conceitos apresentados neste artigo. Os pontos principais de destaque são: a participação ativa de todos os funcionários da empresa; políticas de combate à mão-de-obra infantil e não discriminação; contratação de pessoas com deficiência; e oferecimento de benefícios espontâneos como plano de saúde familiar e auxílio para

educação dos filhos. A empresa possui política explícita para contribuir para inserção de mulheres em todas as atividades, inclusive na produção em canteiros de obra. Embora tenha uma política de não-discriminação, reconhece que não paga salários e oferece benefícios idênticos a homens e mulheres. Possui normas combatendo o assédio sexual e moral e ainda política expressa de respeito à privacidade de seus empregados no que se refere a informações sensíveis (inclusive médicas). Quanto ao desenvolvimento profissional, destaca-se a prática adotada de erradicação do analfabetismo por meio de programa de alfabetização adulta e programa alfabetização digital. A empresa também mantém atividades sistemáticas de desenvolvimento e capacitação, visando o aperfeiçoamento contínuo de todo o seu pessoal. A empresa permite aos funcionários demitidos o acesso às informações que balizaram as decisões tomadas. Quanto à preparação para aposentadoria, oferece informações básicas para sua obtenção.

Salienta-se que as três empresas obtiveram resultados comuns em alguns temas. As relações com os sindicatos das três empresas limitam-se a não exercer pressão sobre os empregados envolvidos em atividades sindicais e a oferecer liberdade para atuação dos sindicatos no local de trabalho. Não há prática de disponibilidade de informações de dados financeiros ou objetivos estratégicos que possam afetar os trabalhadores. Outro ponto é quanto ao pagamento de salários e benefícios idênticos a negros (pretos e pardos), que exerçam a mesma função em qualquer nível hierárquico e, não praticar esta mesma política para o caso de homens e mulheres. As empresas também não promovem campanhas de saúde como programas de conscientização sobre a questão do alcoolismo, fumo e doenças sexualmente transmissíveis (HIV/AIDS) para funcionários e suas famílias.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considera-se que quanto ao objetivo principal do trabalho, o estudo exploratório nas três empresas construtoras permitiu se ter um panorama das práticas adotadas quanto à RS em relação ao Públíco Interno.

Nas empresas A e B, primeiramente, percebe-se a forte preocupação em cumprir os requisitos da NR 18 que estão diretamente ligados às condições do ambiente de trabalho, principalmente no que diz respeito à conscientização e treinamento sobre segurança de trabalho nas atividades de execução e higiene geral nos canteiros de obra. Neste aspecto, também está presente a abordagem quanto às condições apropriadas das áreas de vivência dos canteiros de obra (vestiário, alojamento, local para refeições, cozinha, lavanderia, área de lazer e ambulatório). Esta postura também é evidenciada no tratamento quanto aos benefícios oferecidos. As empresas A e B buscam, basicamente, atender aos benefícios legais e aqueles garantidos por convenção coletiva. Porém, entende-se que estas práticas são exigências legais ou provenientes de acordos externos às empresas e que se transformam, portanto, em direitos dos funcionários (o mínimo que as empresas podem oferecer). Na empresa B algumas práticas são inerentes ao SGQ, principalmente ligadas à comunicação e ao desenvolvimento profissional. O estudo na empresa C foi fundamental para a compreensão e divulgação das ações praticadas de RS pelas empresas construtoras em relação ao Públíco Interno. Este objetivo também foi alcançado graças à revisão bibliográfica do item 2.

Acredita-se que o próprio foco do trabalho (Públíco Interno) e a definição de Responsabilidade Social e Filantropia Empresarial foram suficientes para distinguir estes conceitos e, conseqüentemente, promover a conscientização e discussão do tema para empresas do setor.

Conclui-se que tanto a NR 18, quanto os sistemas de gestão da qualidade, proporcionaram uma melhoria significativa nas condições do Públíco Interno, no entanto as empresas podem interpretar de duas formas: (a) a empresa que busca a eliminação do compromisso por meio da subcontratação, não reconhecendo responsabilidade com os funcionários subcontratados; entende a RS associada ao conceito de filantropia e considera as ações de melhoria ao Públíco Interno como despesas ou obrigação; (b) a empresa que vê a RS como um valor agregado ao seu negócio, busca um maior comprometimento dos funcionários (próprios e subcontratados) por meio de valorização de suas competências, melhorando a imagem da empresa; conseqüentemente, resulta numa melhoria real do

Público Interno.

Apesar da discussão que se dá atualmente sobre o tema da RS no Brasil, considera-se que este assunto ainda não está disseminado na construção civil. Atualmente, constata-se apenas a iniciativa de grandes construtoras que relacionam o tema ao seu negócio, prática esta que parece não ser a mesma em outros setores, conforme dados válidos para as empresas em geral, publicados na Folha de São Paulo em 22 de maio de 2005: “*Para se ter idéia da transformação, pequenos negócios já representam cerca de 44% dos associados do Instituto Ethos (instituição que entre outras atividades, orienta empresas sobre responsabilidade social). Pelo menos até o fechamento desta edição, o associado mais recente era um supermercado do interior da Bahia*”. Segundo esta mesma matéria, estas mudanças podem ser justificadas pela pressão das grandes empresas e do mercado externo que são responsáveis em garantir atitudes responsáveis de seus fornecedores, parceiros e clientes. No ambiente externo atestar segurança, qualidade e compromisso com o meio ambiente são requisitos básicos e, a atuação socialmente responsável, diferencial competitivo.

Uma importante iniciativa para disseminação na construção civil é o documento de Indicadores Ethos Setoriais – Setor da Construção Civil – Foco Construtoras, que na época do estudo estava em consulta pública e agora foi incorporado à documentação do Instituto.

Finalizando, considera-se três aspectos relacionados ao tema estudado: (a) preocupação com o cumprimento das exigências da NR 18 deve-se, principalmente, ao fato de a mesma ter caráter legal; (b) qualidade já é considerada por grande parte das empresas um requisito básico para competitividade; (c) a Responsabilidade Social pode ser impulsionada para o setor de construção civil, graças à necessidade de grandes empresas cumprirem exigências impostas por clientes.

Neste artigo procurou-se contribuir para o desenvolvimento do tema no setor, porém se reconhece os seus limites, como consequência da pequena amostragem analisada no estudo de caso e a abordagem geral das práticas identificadas. Sugere-se para estudos futuros o aprofundamento no tema Público Interno por meio de um estudo de campo mais abrangente e também de pesquisas que destaquem o relacionamento das empresas com outros temas como, por exemplo, os definidos pelos Indicadores Ethos: Valores e transparência; Meio Ambiente; Fornecedores; Comunidade; Consumidores/clientes; e Governo e Sociedade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **Responsabilidade social – Sistema da gestão - Requisitos** – NBR 16001, Rio de Janeiro, 2004.

BENVEGNÚ, M. L. *et al.* Responsabilidade Social Corporativa: Avaliação estratégica de empresa de construção civil. In: **Encontro Nacional de Tecnologia do Ambiente Construído, Conferência Latino-Americana de Construção Sustentável**, São Paulo: ANTAC, 2004. 14p. 1 CD-ROM.

BUSINNES FOR SOCIAL RESPONSIBILITY - BSR. San Francisco - USA. **Apresenta informações sobre experiências, treinamento e consultoria sobre responsabilidade social corporativa.** Disponível em: <<http://www.bsr.org>>. Acesso em: 28 de abr. 2005.

_____. **Taking the temperature of CSR leaders:** A survey of global CSR leaders by Business for Social Responsibility and the Dutch Ministry of Economic Affairs. San Francisco - USA, BSR, 2005. Disponível me: <<http://www.bsr.org>>. Acesso em: 22 de maio 2005.

CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO – CBIC. Pesquisa sobre Responsabilidade Social - Empresas. In: ENIC – ENCONTRO NACIONAL DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO, 76. Vitória-ES. 2004. **Anais eletrônicos.** Disponível em: <<http://www.cbic.org.br>>. Acesso em: 28 abr. 2005.

CARDOSO, F.F. Responsabilidade social empresarial e construção civil. **A Gazeta Mercantil**, 21 jul. 2004.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 1999. 458p.

DEGANI, C.M. **Sistema de gestão ambiental em empresas construtoras de edifícios**. 2003. 223p. Dissertação (Mestrado) – Escola Politécnica, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2003.

DINIZ, T. Pequenas abraçam iniciativas sócias. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 22 maio 2005. Caderno Negócios, p.25.

HARDJONO, T.W.; MARREWIJK, M. **The Social Dimensions of Business Excellence**, Elsevier Science Inc.: International Journal of Corporate Sustainability – Corporate Environmental Strategy, v.8, n.3, p.223-233, 2001.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. **Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial**. São Paulo: ETHOS, 2004. Disponível em: <<http://www.ethos.org.br>>. Acesso em: 28 de abr. 2005.

_____. **Indicadores Ethos Setoriais de RSE – Setor de Construção Civil – Foco Construtoras**. São Paulo. Disponível em: <<http://www.ethos.org.br>>. Acesso em: 17 de mar. 2006.

LEÃO-AGUIAR, L. *et al.* Responsabilidade sócio-ambiental da indústria da construção civil no estado da Bahia: um estudo exploratório. In: **IV Simpósio Brasileiro de Gestão e Economia da Construção / I Encontro Latino-americano de Gestão e Economia da Construção**. Porto Alegre, 24 a 26 outubro 2005, UFRGS. Artigo completo no CD-ROM do evento.

O ESTADO DE SÃO PAULO. São Paulo. **Apresenta informações sobre o Top Imobiliário 2004**. Disponível em: <<http://www.estadao.com.br>>. Acesso em: 22 de maio 2005.

PASSINI, E. Responsabilidade Social Corporativa. In: ENIC – ENCONTRO NACIONAL DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO, 76. Vitória-ES. 2004. **Anais eletrônicos**. Disponível em: <<http://www.cbic.org.br>>. Acesso em: 28 abr. 2005.

SESSEGOLO, S. Case Goldsztein S/A Administração e Incorporações: Construção Solidária. In: ENIC – ENCONTRO NACIONAL DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO, 76. Vitória-ES. 2004. **Anais eletrônicos**. Disponível em: <<http://www.cbic.org.br>>. Acesso em: 28 abr. 2005.

SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINDUSCON-SP. São Paulo. **Apresenta informações diversas sobre o setor da construção civil**. Disponível em: <<http://www.sindusconsp.com.br>>. Acesso em: 28 de abr. 2005.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINTRACON-SP; SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINDUSCON-SP. **Convenção coletiva de trabalho 2005/2006**. São Paulo, Sintracon-SP; Sinduscon-SP, 2005. Disponível em: <<http://www.sintraconsp.org.br>>. Acesso em: 26 de mar. 2005.

TEM CONSTRUÇÃO. **100 Maiores Construtoras Imobiliárias**. São Paulo: Editora Universo, n.111, mar. 2004. Edição Especial.