

Evolução Conceitual – Histórica da Responsabilidade Social Corporativa: Uma Revisão de Literatura

Conceptual-Historical Evolution of Corporate Social Responsibility: A Literature Review

Quelhas OLG*, Filho JRF, Lima GBA, França SLB, Meiriño MJ

Resumo: A responsabilidade social corporativa (CSR) tem seu surgimento vinculado aos diferentes conceitos associados às responsabilidades existentes entre a organização e as diferentes partes interessadas (*stakeholders*) aos seus negócios. O objetivo deste artigo é analisar as possíveis correlações teóricas existentes entre a visão conceitual e histórica da responsabilidade social corporativa e sua relação com as pesquisas referentes tanto aos princípios motivacionais da responsabilidade social como também com o modelo de sistemas motivacionais proposto por Graves (1974; 1971).

Abstract: Corporate social responsibility (CSR) has its beginnings linked to different concepts relating to the responsibility between the organization and the various interested parties (stakeholders) to their business. The aim of this paper is to analyze possible correlations between the theoretical and historical conceptual view of corporate social responsibility and its relationship with the research on both the motivational principles of social responsibility as well as the model of motivational systems proposed by Graves (1974; 1971).

Keywords: Organizational Behavior, Corporate Social Responsibility, Organizational Values. **Palavras-chave:** Comportamento Organizacional, Responsabilidade Social Corporativa, Valores Organizacionais.

1. Introdução

A responsabilidade social corporativa (CSR) tem seu surgimento vinculado aos diferentes conceitos associados às responsabilidades existentes entre a organização e as diferentes partes interessadas (*stakeholders*) aos seus negócios. Nesta relação, dita responsável, devem estar contemplados os impactos econômicos, sociais e ambientais por ela causados.

* Osvaldo Luiz Gonçalves Quelhas (✉)

Universidade Federal Fluminense – Laboratório de Tecnologia, Gestão de Negócios & Meio Ambiente (LATEC/MSG). Escola de Engenharia – Rua Passo da Pátria 156, sala 329-A - Bloco E, Niterói - RJ, Brasil.
e-mail: quelhas@latec.uff.br

O artigo apresenta um estudo teórico referente à evolução histórica e suas diferentes conceituações encontradas na literatura, desde as concernentes à responsabilidade social da organização até aos diferentes princípios motivadores que levam as organizações a adotar distintas formas de assumir a sua responsabilidade social. Em um segundo momento, será feita uma relação entre estes três conceitos tendo como objetivo projetar, no campo da teoria, os futuros desdobramentos do conceito da responsabilidade social corporativa.

2. Metodologia

A pesquisa desenvolvida pode ser classificada como pesquisa básica posto que procura a aquisição de conhecimento da natureza sem finalidades praticas ou imediatas (JUNG, 2003). Quanto aos objetivos a serem alcançados, pode ser caracterizada como uma pesquisa exploratória, já que busca desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias existentes, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores (SELLTIZ, 1997). Em relação à abordagem, caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa, pois parte de questões e focos de interesse mais amplos que vão se definindo à medida que o estudo se desenvolve, procurando compreender os fenômenos segundo a perspectiva dos sujeitos. Com relação aos procedimentos, define-se como uma pesquisa bibliográfica. Esta pesquisa foi elaborada a partir de material já publicado, constituído principalmente de livros, artigos de periódicos de revistas, de teses de mestrado, doutorado e de material disponibilizado na Internet.

3. Revisão da Literatura

3.1 Responsabilidade Social Corporativa: Definições

A responsabilidade social corporativa é discutida na literatura como: cidadania corporativa; filantropia corporativa; responsabilidade corporativa; governança; ambientalismo e desenvolvimento sustentável. Todos estes conceitos são usados para caracterizar tanto a responsabilidade da organização para com as suas diferentes partes interessadas, como também com os impactos sociais, ambientais e econômicos causados por sua operação (MURRAY; HAZLETT *et al.*, 2007).

Para Amaeshi & Bongo (2007) o termo de CSR representa um constructo multipropósito, para o qual existe um sem-número de interpretações. Tais interpretações estão associadas tanto ao desempenho econômico das organizações no longo prazo, como a responsabilidade social corporativa enquanto um passo em direção à constituição de uma sociedade mais justa e decente (CETINDAMAR, 2007). Cetindamar (2007) também indica que o conceito de CSR inclui os conceitos pertinentes ao desenvolvimento sustentável, além dos conceitos associados aos rela-

cionamentos existentes da organização com seus *stakeholders*. Já Hediger & Lantos (2001) indicam que este conceito integra tanto as dimensões de negócios, quanto ética e a social. Para Snider & Hill *et al.* (2003) a responsabilidade social corporativa descreve a relação entre a organização e a sociedade.

Ebner & Baumgartner (2006) realizaram um estudo através da análise de um grupo de 55 artigos, identificando e contextualizando o conceito de responsabilidade social corporativa utilizado nestes artigos. Os autores identificam que nestes artigos o conceito encontra-se associado a diferentes contextos como *Triple Bottom Line*; teoria das partes interessadas (*stakeholders*); desenvolvimento sustentável e outros conceitos miscelâneos.

A comunidade econômica europeia através de seu *Green Paper* define CSR como um conceito através do qual as organizações, de forma voluntária, integram as suas preocupações sociais e ambientais (operação e gestão) dos seus negócios, como também com todas as diferentes partes interessadas que interagem com a organização (CDCE, 2001).

Para o *World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD) a CSR pode ser entendida como o desejo contínuo das organizações de se comportar de forma ética e contribuir para o desenvolvimento econômico, melhorando também a qualidade de vida da força de trabalho e das suas famílias como também das comunidades e da sociedade como um todo (HOLME; WATTS, 2000). Para o WBCSD, o conceito associado dependerá tanto do país, do setor econômico, como do tipo de negócio onde a organização se insere. Como exemplo, o conceito associado à CSR usado no Brasil é diferente dos conceitos utilizados em outros países. Estas diferentes visões de CSR foram desenvolvidas no primeiro encontro de diálogo da responsabilidade corporativa promovido nos Países Baixos, em 1998, pelo WBCSD (HOLME; WATTS, 2000)

3.2 RSC: Evolução Histórica

A partir da década de 50, podem ser encontradas diferentes etapas na evolução histórica do conceito associado à CSR. Carroll (1999) descreve esta evolução através do passar das décadas, tanto nos trabalhos de Bowen, como nas publicações da década de 60, servindo como trabalhos seminais para definir o conceito da CSR, definindo-a como: as implementações de decisões e ações de negócios que pelo menos estão além do objetivo econômico ou técnico primário da organização. Lee (2008) aponta também que neste período (finais da década dos 60) várias legislações aparecem regulando as organizações de negócios, os seus empregados e clientes, dando assim uma fundamentação importante no conceito de CSR.

Estas primeiras propostas de definições referentes à CSR, onde a organização teria que passar a se questionar para além de seu desempenho econômico, leva ao desenvolvimento de correntes de pensamentos contraditórias, referentes à CSR (LEE, 2008), a saber: um modelo de pensamento seguindo a linha do desempenho econômico como principal finalidade da organização (FRIEDMAN, 1970) e uma

outra linha onde a organização passa a ter um senso de responsabilidade maior do que somente o econômico (FREEMAN, 1984).

Na década de 1970, segundo Lee (2008), começa a existir uma sinergia entre as correntes de pensamento existentes até então, passando a caracterizar a CSR através de definições orientadas para a satisfação das necessidades da sociedade. Os pensamentos convergem para maximização dos lucros das organizações ((FRIEDMAN, 1970) *apud* (CARROLL, 1999), (STEINER, 1971) *apud* (CARROLL, 1999), (JOHNSON, 1971) *apud* (CARROLL, 1999) e Broomhill (2007)) caracterizando este período como o neo-liberal da responsabilidade social corporativa.

Segundo Carroll, a década de 1980 é caracterizada pelo fato de não existir novas definições associadas a este conceito, mas sim pelo desenvolvimento de pesquisas práticas referentes ao tema da CSR (CARROLL, 1999). Dentro desta linha de pesquisa, Carroll apresenta seu modelo chamado de “*Organizational Social Performance Model*” (Modelo de desempenho social organizacional) (CARROLL, 1979) *apud* (JOYNER;PAYNE, 2002).

Durante a década de 90, pode ser observado poucas contribuições teóricas realizadas no que se refere à definição de CSR. O sentimento de falta de modelos práticos (instrumentais), o tema da CSR e o relacionamento com o desempenho econômico organizacional (LEE, 2008), fizeram com que fosse desenvolvida uma ampla gama de modelos instrumentais, dando assim origem ao desenvolvimento de outros temas e conceitos relacionados com a CSR, tais como: CSP – Corporate Social Performance (Desempenho Social Corporativo), teoria das partes interessadas (*stakeholders’ theory*) e ética nos negócios (WADDOCK, 2004).

3.3 Valores Organizacionais

Paarlberg (2007) refere-se aos valores organizacionais como os princípios que guiam o comportamento de uma organização. Tais princípios também são conhecidos como cultura organizacional. Erez (2004) define cultura organizacional como um conjunto de crenças e valores compartilhados pelos membros da mesma organização.

Para Erez (2004), Tamayo (1996) e McDonald (1991) a importância dada aos valores organizacionais deve-se a que eles irão estabelecer as práticas de gestão na organização. Para Agle & Caldwell (1999) os valores organizacionais têm uma forte relação com as estratégias propostas pela organização. Oliveira & Tamayo (2004) indicam que os valores possuem funções organizacionais importantes. A primeira delas diz respeito à criação, sobretudo entre os funcionários, de modelos mentais que ajudem na fixação dos objetivos e da missão da organização. A segunda refere-se ao fato de que os valores organizacionais ajudam na construção e fixação da identidade organizacional. Tamayo *et al.* (2000) indicam que os valores organizacionais são determinantes no desempenho dos empregados, na satisfação no trabalho e na sua produtividade.

3.4 Princípios Motivadores da Responsabilidade Social Corporativa

O que leva a uma organização a implementar a CSR? Para Ameshi & Adi (2007), Munilla & Miles (2005) a CSR surge devido a diferentes pressões e fatores sofridos pela organização. De acordo com Ameshi & Adi (2007), estas pressões associam-se a fatores como o governo, os sistemas de negócios, os valores pessoais e organizacionais como também pressões de outros grupos sociais que interagem com a organização.

Segundo Windsor (2006) a implementação da CSR deve-se a três possíveis motivos: um intrinsecamente econômico, um essencialmente ético e um motivo intermediário – que recebe influências das dimensões éticas e econômicas. Os pensamentos éticos associados a este tipo de motivação argumentam que a visão intrinsecamente econômica é insuficiente, tendo que existir uma visão mais parcial por partes da alta gerência da organização para contrabalançar com o motivo econômico, o motivo ético (WINDSOR, 2006).

Nesta mesma linha de raciocínio, autores como Lantos (2001), Hemingway & Maclagam (2004) e Branco & Rodrigues (2006) definem modelos com similares princípios motivadores da CSR, indicando que esta pode acontecer em função de motivos estratégicos, motivos éticos e motivos filantrópicos. Para Joyner & Payne (2002), Payne & Raiborn (1997) as organizações adotam uma postura ética movida por princípios como moralidade e a legalidade. O primeiro deles é considerado ético por natureza, no qual a organização procura fazer o bem pelo simples fato de pensar que é a coisa certa de ser feita.

3.5 Comportamento Organizacional

Uns dos precursores da teoria de relações humanas é Abraham Maslow (1946), sendo o pioneiro a relacionar as necessidades humanas num quadro teórico abrangente. De acordo com essa teoria, o indivíduo possui necessidades viscerogênicas (como exemplos: fome, sede, oxigênio, sexo) e psicogenéticas (como exemplos: amor, reconhecimento, poder), sendo as primeiras inatas e as segundas são aprendidas. Essa hierarquia de Maslow está composta por cinco necessidades fundamentais, a saber: fisiológicas, de segurança, sociais, de estima, autoconfiança e de auto realização (DETONI, 2001); (BARBOSA, 2002).

A teoria desenvolvida por Graves (1974), através de pesquisas por mais de 20 anos, indica que tanto os indivíduos quanto organizações e sociedade existem em diferentes níveis, onde em cada nível tais atores exibem comportamentos próprios (GRAVES; MADDEN *et al.*, 1971).

Tantos os indivíduos, como as organizações ou a sociedade como um todo, só podem responder de forma positiva aos princípios, motivações, fórmulas de ensino, códigos legais e éticos que são apropriados ao nível de existência no qual se encontram. O surgimento destes níveis de existência pode ser caracterizado através de um espiral em crescimento contínuo, onde cada nova volta do espiral marca um nível de existência de complexidade maior.

O trabalho de Graves teve a sua continuação com Beck e Cowan (1996) que introduziram o conceito de espiral dinâmica, fundamentada nos níveis de existência identificados por Graves, e no conceito de “memes”. A espiral dinâmica ajuda a entender e explicar os seguintes tipos de perguntas: Como as pessoas fazem juízo em relação a certos assuntos? Por que as pessoas tomam decisões de diferentes formas? Por que as pessoas respondem a diferentes estímulos motivacionais? Como e por que os valores surgem e como são disseminados?

4. Resultados

O trabalho procura, de forma teórica, identificar algum tipo de relação entre a evolução histórica da responsabilidade social, suas diferentes definições, os seus princípios motivadores e a teoria de Clare Graves referente aos níveis de existência. Pode-se concluir, através da literatura apresentada, três fatos de importância que se relacionam com os aspectos discutidos neste artigo. O primeiro surge da análise da evolução histórica e do conceito associado a CSR, donde este conceito evolui de uma preocupação substancialmente econômica durante a década dos 60 e 70, passando por uma preocupação social com um véis econômico (década dos 90), para uma preocupação com o bem-estar social; com a espiritualidade e com o cosmos (nos tempos atuais). O segundo surge através dos princípios motivadores da responsabilidade social. Tais princípios sempre se encontram entre um dos extremos do contínuo ético (ético legal – ético moral). O terceiro surge através dos estudos de Graves, Beck e Cowan, donde as diferentes etapas ou níveis de existência começam com uma preocupação essencialmente fisiológica – econômica, evoluindo, através de diferentes níveis, até chegar aos níveis superiores nos quais a preocupação tanto dos indivíduos e/ou organização é uma preocupação holística. Neste último nível observa-se a existência de uma consciência relativa ao bem-estar da humanidade.

5. Conclusões

Pode-se concluir, de forma teórica, que os diferentes conceitos estudados possuem forte aderência entre si. Nos começos dos estudos da responsabilidade social havia uma visão completamente orientada pelo aspecto legal e pela maximização dos lucros, a qual equivaleria a um dos extremos do contínuo ético conhecido como comportamento ético legal.

Atualmente o conceito associado à responsabilidade social está evoluindo, e esta evolução pode levar a caracterizar este conceito com o outro extremo caracterizando-o do contínuo ético, conhecido como comportamento ético moral. A movimentação de um extremo do contínuo para outro acontece devido às mudanças dos princípios motivacionais que regem o desenvolvimento da CSR. Sendo assim, pode-se concluir através deste estudo teórico que as futuras evoluções no conceito e

a aplicação da responsabilidade social corporativa tendem a estar orientadas para o bem-estar comum e desenvolvimento holístico das sociedades.

6. Referências

- AGLE, B.R. e CALDWELL, C.B. Understanding Research on Values in Business: A Level of Analysis Framework. *Business Society*, v.38, n.3, p.326. 1999
- AMAESHI, K.M. e ADI, B. Reconstructing the corporate social responsibility construct in Utlsh. *Business Ethics: A European Review*, v.16, n.1, p.3-18. 2007
- BARBOSA, M. Motivação, qualidade de vida e participação no trabalho. (Dissertação de Mestrado). Departamento de Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Santa Catarina, 2002. 94 p.
- BECK, D.E.;COWAN, C.C. *Spiral dynamics: Mastering values, leadership, and change: Exploring the new science of memetics*: Blackwell Publishing. 1996
- BOWEN, H.R. *Social responsibilities of the businessman*: Harper. 1953
- BRANCO, M.C. e RODRIGUES, L.L. Corporate Social Responsibility and Resource-Based Perspectives. *Journal of Business Ethics*, v.69, n.2, p.111-132. 2006
- BROOMHILL, R. Corporate social responsibility: key issues and debates. , v.1, n.2007, p.1-31. 2007
- CARROLL, A.B. A three-dimensional conceptual model of corporate performance. , v.4, n.4, p.497-505. 1979
- _____. Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct. *Business & Society*, v.38, n.3, p.268-295. 1999
- CDCE. Livro Verde: Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas. Comissão das Comunidades Européias. Bruxelas ; Belgica: 2001.
- CETINDAMAR, D. Corporate Social Responsibility Practices and Environmentally Responsible Behavior: The Case of The United Nations Global Compact. *Journal of Business Ethics*, v.76, n.2, p.163-176. 2007
- EBNER D.;BAUMGARTNER R.J. The relationship between Sustainable Development and Corporate Social Responsibility. Corporate Responsibility Research Conference. Dublin, 2006. 1-17 p.
- EREZ, M. e GATI, E. A Dynamic, Multi-Level Model of Culture: From the Micro Level of the Individual to the Macro Level of a Global Culture. *Applied Psychology*, v.53, n.4, p.583-598. 2004
- FREDERICK, W. Moving to CSR4: What to Pack for the Trip,. *Business & Society*, v.37, n.1, p.40-59. 1998
- FREEMAN, R.E. *Strategic management: A stakeholder approach*: Boston: Pitman. 1984
- FRIEDMAN, M. The social responsibility of business is to increase its profits. *New York Times Magazine*, v.13, n.1970, p.32-33. 1970
- GRAVES C.W. Human nature prepares for a momentous leap: <http://www.clarewgraves.com>, v.2008. 1974. 87 p.
- GRAVES C.W., MADDEN H. e MADDEN L. The congruent management strategy: <http://www.clarewgraves.com/>, v.2008. 1971
- HEDIGER W. Framing corporate social responsibility and contribution to sustainable development. Center for Corporate Responsibility and Sustainability University of Zurich. Zurich, Switzerland: .
- HEMINGWAY, C.A. e MACLAGAN, P.W. Manager's Personal Values as Drivers of Corporate Social Responsibility. *Journal of Business Ethics*, v.50, n.1, p.33-44. 2004
- HOLME R. e WATTS P. Corporate Social Responsibility: Making Good Business Sense. World Business Council for Sustainable Development. Geneva, Switzerland: , p.1-19. 2000

- JOHNSON, H. *Business In contemporary society: Framework and issues* (wadsworth, belmont, ca). Belmont . California: Wadsworth. 1971
- JOYNER B.,PAYNE D. Evolution and implementation: A study of values, business ethics and corporate social responsibility, v.41. 2002. 311 p. (Journal of Business Ethics)
- JUNG C.F. *Metodologia científica: Ênfase em pesquisa tecnológica*. 2003
- LANTOS, G.P. The boundaries of strategic corporate social responsibility. *Journal of Consumer Marketing*, v.18, n.7, p.595-630. 2001
- LEE, M. A review of the theories of corporate social responsibility: Its evolutionary path and the road ahead. *International Journal of Management Reviews*, v.10, n.1, p.53-73. 2008
- MASLOW, A.H. *A Theory of Human Motivation*. Twentieth Century Psychology: Recent Developments in Psychology. 1946
- MCDONALD, P. e GANDZ , J. Identification of Values Relevant to Business Research. *Human Resource Management*, v.30, n.2, p.217. 1991
- MUNILLA, L.S. e MILES, M.P. The Corporate Social Responsibility Continuum as a Component of Stakeholder Theory. *Business and Society Review*, v.110, n.4, p.371-387. 2005
- MURRAY, L. e HAZLETT,S., et al. From quality management to socially responsible organisations: the case for CSR. *International Journal of Quality & Reliability Management*, v.24, n.7, p.669-682. 2007
- OLIVEIRA, A.F. e TAMAYO, A. Inventário de perfis de valores organizacionais. *Revista de Administração*, v.39, n.2, p.129-140. 2004
- PAARLBERG L.E.:PERRY J.L. Values management aligning employee values and organization goals, v.37. 2007. 408 p. (The American Review of Public Administration)
- PAYNE,DINAH.;RAIBORN C., et al. A global code of business ethics, v.16. 1997. 1735 p. (Journal of Business Ethics)
- RAIBORN, C.A. e PAYNE, D. Corporate codes of conduct: A collective conscience and continuum. *Journal of Business Ethics*, v.9, n.11, p.879-889. 1990
- ROSADO C. *An explanation of spiral dynamics*. Philadelphia: The Campolo School of Social Change, v.2008. 1997
- SELLTIZ, C. *Métodos de pesquisa nas relações sociais*. São Paulo: Herder. 1997
- SNIDER, J. e HILL, R.P., et al. Corporate Social Responsibility in the 21st Century: A View from the World's Most Successful Firms. *Journal of Business Ethics*, v.48, n.2, p.175-187. 2003
- STEINER, G.A. *Business and society*. New York: Random House. 1971
- TAMAYO, A. e GONDIM, M. Escala de valores organizacionais. *Revista de Administração*, v.31, n.2, p.62-72. 1996
- TAMAYO, A. e MENDES, et al. Inventário de valores organizacionais. *Estudos de psicologia*, v.5, n.2, p.287-315. 2000
- WADDOCK, S. Parallel Universes: Companies, Academics, and the Progress of Corporate Citizenship. *Business and Society Review*, v.109, n.1, p.5-42. 2004
- WINDSOR, D. Corporate Social Responsibility: Three Key Approaches. *Journal of Management Studies*, v.43, n.1, p.93-114. 2006