



O NÍVEL DE RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS IMPORTADORAS DA SERRA GAÚCHA QUANTO AOS PADRÕES TRABALHISTAS SEGUIDOS POR SEUS FORNECEDORES INTERNACIONAIS

Guilherme Bergmann Borges Vieira

Doutorado em Engenharia de Produção pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil (2014)

Professor Adjunto II da Universidade de Caxias do Sul, Brasil

E-mail: gbbvieir@ucs.br

Rafael Mozart da Silva

Universidade do Vale do Rio dos Sinos

Daiane de Macedo de Souza

Universidade de Caxias do Sul

RESUMO

O modelo econômico atual impõe exigências de competitividades cada vez maiores, afetando a forma como as empresas atuam no mercado internacional. Como reflexo dessa realidade, muitas empresas têm se preocupado com questões relativas à responsabilidade social empresarial em suas cadeias de suprimentos. Nesse contexto, o presente estudo apresenta uma análise dos níveis de responsabilidade social de uma amostra de empresas importadoras da região Serra Gaúcha, sul do Brasil, especificamente no que se refere aos padrões trabalhistas seguidos por seus fornecedores internacionais. O estudo seguiu uma abordagem quantitativa descritiva, com a coleta de dados sendo realizada por meio de um questionário enviado a uma amostra de 32 empresas importadoras da região estudada e a análise de dados sendo conduzida mediante procedimentos de estatística descritiva e inferencial. Os resultados evidenciaram níveis de responsabilidade social baixos, especialmente nas empresas de menor porte, e indicaram que o seu nível de responsabilidade social é diferente entre empresas de grande e médio porte, e empresas de micro e pequeno porte.

Palavras-chave: Baixos padrões trabalhistas. Fornecedores internacionais. Empresas importadoras da Serra Gaúcha.

THE LEVEL OF SOCIAL RESPONSIBILITY OF THE IMPORTING COMPANIES OF SERRA GAÚCHA AND THE WORKING STANDARDS FOLLOWED BY ITS INTERNATIONAL SUPPLIERS

ABSTRACT

The current economic model imposes higher competitive requirements, affecting the way companies operate in the international market. As a reflection of this reality, many companies have been concerned with issues related to corporate social responsibility in their supply chains. In this context, the present study presents an analysis of the levels of social responsibility of a sample

*Autor para correspondência / Author for correspondence / Autor para la correspondencia:
Guilherme Bergmann Borges Vieira - E-mail: gbbvieir@ucs.br

Data do recebimento do artigo (received): 26/01/2017
Data do aceite de publicação (accepted): 06/03/2018

Desk Review
Double Blind Review

of importing companies of the Serra Gaúcha's region, southern Brazil, specifically with respect to the labor standards followed by their international suppliers. The study followed a descriptive quantitative approach, with the data collection being carried out by means of a questionnaire sent to a sample of 32 importing companies of the studied region and data analysis being conducted through descriptive and inferential statistics procedures. The results showed low levels of social responsibility, especially in smaller companies, and indicated that the level of social responsibility is different between large/medium-sized companies and micro/small companies.

Keywords: Low labor standards. International suppliers. Serra Gaúcha's importers.

EL NIVEL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS IMPORTADORAS DE LA SIERRA GAÚCHA CUANTO A LOS ESTÁNDAR TRABAJADORES SIGUIENTES POR SUS PROVEEDORES INTERNACIONALES

RESUMEN

El modelo económico actual impone competitividad creciente, afectando a la actuación de las empresas en el mercado internacional. Como reflejo de esta realidad, muchas empresas se han ocupado de cuestiones relacionadas a la responsabilidad social en sus cadenas de suministro. En este contexto, este estudio presenta un análisis del nivel de responsabilidad social de una muestra de empresas importadoras ubicadas en la Serra Gaúcha, sur de Brasil, específicamente con respecto a los estándares laborales seguidos por sus proveedores internacionales. El estudio siguió un enfoque cuantitativo descriptivo, con la recogida de datos realizada a través de un cuestionario enviado a una muestra de 32 importadores de la región investigada y el análisis realizado mediante procedimientos de estadística descriptiva e inferencial. Los resultados han revelado bajos niveles de responsabilidad social, especialmente en las empresas más pequeñas, y han indicado que el nivel de responsabilidad social es diferente entre las empresas grandes y medianas, y las pequeñas empresas y micro.

Palabras-clave: Bajos estándares laborales. Proveedores internacionales. Empresas importadoras de la Serra Gaúcha.

I INTRODUÇÃO

A globalização tem trazido significativas mudanças para a prática do comércio internacional. No contexto dessas mudanças, para Bhagwati (2004), é importante que a globalização econômica tenha um gerenciamento adequado, no sentido de se criarem mecanismos de prosperidade econômica, proporcionando oportunidades e controlando os perigos que são resultado de um estado de elevada complexidade no que tange às relações sociais, sejam elas de caráter econômico ou não. O autor ainda afirma que a própria globalização é uma condição de possibilidade para a criação de várias pautas sociais, como se observa nas agendas internacionais da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre direitos humanos e globalização. Como resultado dessas discussões, percebe-se a necessidade de adequações no comércio internacional no que se refere a questões sociais, tais como os baixos padrões trabalhistas.

Ao mesmo tempo em que acontecem essas discussões, vão surgindo como reflexo desse contexto novas exigências que vinculam as empresas internacionalizadas a maiores compromissos de responsabilidade social. Nesse contexto, Maia (2011) traz a questão do *dumping* social, o

qual vem diminuindo por força das discussões das agendas internacionais no âmbito da Organização Mundial do Comércio (OMC). Outro exemplo dado por Maia (2011) é a criação da ‘etiqueta social’: na 85ª Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi proposta a criação de um selo a ser fixado nos produtos oriundos de países que respeitam a liberdade de organização sindical; o direito de o trabalhador negociar coletivamente seu contrato de trabalho; a proibição do trabalho forçado; a proibição do trabalho infantil e a proibição de discriminação relativa a sexo, religião, cor e convicção política.

No que tange à prática de baixos padrões trabalhistas relacionada à atividade de produção de mercadorias que compõem a cadeia de suprimentos de empresas importadoras, observa-se que essa circunstância pode influenciar as atividades de comércio internacional, refletindo negativamente na imagem da empresa frente a seus mercados de atuação. Diante desse contexto, a presente pesquisa teve como objetivo analisar o nível de responsabilidade social das empresas da região da Serra Gaúcha que utilizam em suas cadeias de suprimentos produtos importados, especificamente no que se refere aos padrões trabalhistas seguidos por seus fornecedores internacionais.

A prática de baixos padrões trabalhistas é abordada no sentido de construir uma possibilidade de observação a respeito de um fato que pode influenciar nas atividades de comércio internacional. Dessa forma, cria-se uma possibilidade de adequação das relações comerciais no respeito a padrões de responsabilidade social enquanto modelo de comércio internacional sustentável.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A palavra escravidão voltou a ser tema de discussão nos dias atuais, deixando de ser referida como algo que aconteceu em décadas passadas. Muito se tem comentado de que ela voltou e pode estar sendo praticada em alguns países subdesenvolvidos e emergentes. Conforme descreve Nina (2010), a questão relativa a baixos padrões trabalhistas não está mais relacionada ao homem que é propriedade de outro homem e mora em uma senzala, mas, atualmente, está ligada à exploração econômica, que se adaptou à globalização.

Para Carmo (1998), diversas empresas produzem suas mercadorias em países onde a mão de obra e as matérias-primas têm um custo menor. No entanto, no processo de busca por melhores fontes de suprimento muitas vezes não são devidamente consideradas questões relativas à sustentabilidade, tais como a preservação do meio ambiente e o respeito a princípios de responsabilidade social empresarial.

De acordo com a Convenção nº 29 da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1930), baixo padrão trabalhista é todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob ameaça de sanção e para o qual ela não tenha se oferecido espontaneamente. Também está ligado a baixos salários e degradantes condições de trabalho e falta de liberdade. Conforme matéria publicada no *site* do Senado Federal Brasileiro (BRASIL, 2011), a OIT estima que existam em torno de 12,3 milhões de pessoas submetidas a baixos padrões trabalhistas em todo o mundo e, no mínimo, 1,3 milhão na América Latina.

A questão dos baixos padrões trabalhistas é um tema cada vez mais discutido internacionalmente. Um aspecto a ser analisado em relação é esse tema é se o mesmo se faz presente na escolha de fornecedores internacionais por parte de empresas importadoras. Nesse sentido, a próxima seção discorre sobre os critérios usualmente considerados para a seleção de fornecedores e discute a responsabilidade social como critério de seleção de fornecedores internacionais.

2.1 RESPONSABILIDADE SOCIAL COMO CRITÉRIO DE SELEÇÃO DE FORNECEDORES INTERNACIONAIS

De acordo com Bassi (1997), a prática atual de compras segue uma tendência de procura sistemática por fornecedores internacionais que ofereçam preços e qualidade competitivos em relação a fornecedores usuais sediados no mesmo país de atividade da empresa. No entanto, Naisbitt (2002) complementa que já é possível observar o surgimento de novos critérios como resposta a expectativas relacionadas com a responsabilidade social. Nesse sentido, algumas empresas estão avançando para além da simples criação de um código de conduta, requerendo informações de seus fornecedores e, até mesmo, realizando investigações na sede dos próprios fornecedores.

De acordo com El Faro e Calia (2015), procedimentos tradicionais de seleção de fornecedores incluem critérios como a avaliação da capacidade produtiva, financeira, de fornecimento e de qualidade. No entanto, os autores ressaltam que, atualmente, parâmetros de responsabilidade socioambiental vêm sendo incluídos em processos de seleção de fornecedores. Nesse sentido, segundo Naisbitt (2002), os importadores estão sendo obrigados a controlar não apenas a si próprios e seus fornecedores internacionais, mas também os fornecedores de seus fornecedores.

Atualmente, as corporações podem se destacar no comércio internacional a partir da incorporação de mecanismos de responsabilidade social no que tange às relações de trabalho. Essa realidade passa a ser assimilada como critério de competitividade na medida em que esse aspecto é observado como característica de destaque perante outras corporações, respondendo de forma específica a uma parcela da expectativa social que prima pelo respeito aos direitos humanos como condição de sustentabilidade para a atividade comercial em nível global.

Conforme Zarpelon (2011), a responsabilidade social é a responsabilidade para com a sociedade, a qual pode se dar através da criação de empregos, pagamento de salários dignos, recolhimento correto da carga tributária, crescimento da qualidade de vida, captação e transferência de tecnologia, entre outros fatores. Segundo Silva (*apud* ZARPELON, 2011), a responsabilidade social corporativa é o compromisso que uma empresa possui de atuar de forma que atenda tanto aos próprios interesses como também aos interesses da sociedade. Para Tachizawa (2002), a responsabilidade social torna-se um instrumento gerencial importante para capacitação e desenvolvimento de possibilidades de competitividade para as empresas, independentemente do seu segmento econômico.

Conforme Zarpelon (2011), uma das maneiras de as empresas compartilharem com a população seus compromissos sociais é através da publicação de seu Balanço Social, pois nessa ferramenta de transparência e publicidade da empresa constam suas intenções e compromissos, como também a execução de Projetos Sociais. Outra forma de tornar as organizações mais competitivas é a implantação de um Sistema de Gestão de Responsabilidade Social (SGRS). Como cita Zarpelon (2011), entre os benefícios da implantação desse tipo de sistema podem ser destacados: i) maior poder de barganha com clientes e fornecedores; ii) vantagem competitiva; iii) fidelidade dos clientes; iv) promoção da motivação dos funcionários; v) aumento do valor agregado dos produtos, serviços ou marcas; vi) valorização das estratégias organizacionais (por clientes, colaboradores, fornecedores e acionistas); vii) aumento da receita e lucros; e viii) *endomarketing*, que consiste na elaboração de ações de marketing voltadas para o público interno, tendo como finalidade transmitir informações e fortalecer a cultura organizacional.

Existem normas internacionais que estabelecem requisitos a serem atendidos por empresas fornecedoras. Como informado no *site* da *Social Accountability International* (SAI, 2015), foi desenvolvida em outubro de 1997 a SA8000, cuja missão é promover os direitos

humanos dos trabalhadores em todo o mundo. A última revisão da SA8000 foi realizada em junho de 2014 e inclui aspectos relacionados com os direitos dos trabalhadores, as condições do ambiente de trabalho e a eficiência do sistema de gestão. Essa norma é baseada nas temáticas das Convenções da OIT. De acordo com Zarpelon (2011), a SA8000 é a norma mais divulgada no mundo no que tange à responsabilidade social e pode ser executada por várias organizações, independentemente do seu segmento ou porte.

Muitas organizações também estão sendo certificadas pela *International Organization for Standardization* (ISO) 26000, conforme afirma Ward (*apud* DEUS; SELES; VIEIRA, 2014). De acordo com os temas centrais da ISO 26000, no que refere às práticas de trabalho, Deus, Seles e Vieira (2014) destacam que devem ser cumpridas as normas, princípios e direitos básicos do trabalho estabelecidos pela OIT. Isso coopera para que as empresas não realizem falsa concorrência e não cometam abusos, além de estabelecer que sejam seguidas as legislações vigentes em seus respectivos países.

A ISO 26000 também tem como tema central os direitos humanos. Em consonância com Deus, Seles e Vieira (2014), deve-se respeitar a Declaração Internacional dos Direitos Humanos e os direitos primordiais do trabalho apontados pela OIT. Em relação aos direitos humanos, a norma aponta que as empresas devam somar esforços com os governos para permitir que sejam cumpridos direitos econômicos, sociais e culturais, com o intuito de promover o acesso da comunidade à educação e adaptar bens e serviços ao poder de compra dos menos favorecidos. O Quadro 1 apresenta, de forma sintetizada, as principais normas de organizações envolvidas na criação e fiscalização de requisitos de responsabilidade social referentes às práticas de baixos padrões trabalhistas.

Quadro 1.

Normas de responsabilidade social das organizações internacionais

Organizações	Normas Internacionais
ISO	26000:2010
OCDE	Linhas Diretrizes para Empresas Multinacionais
OMC	Cláusula Social
ONU	Princípios orientadores sobre empresas e Direitos Humanos
OIT	Convenção n° 29 - Sobre o trabalho forçado ou obrigatório
	Convenção n° 105 - Abolição do trabalho forçado
SAI	SA8000

Fonte: Elaborado pelos autores com base em OIT (1930, 1957); OCDE (2000); Queiroz (2007); ISO (2010); ONU (2011) e SAI (2015).

3 MÉTODO

A fim de atender ao objetivo proposto neste trabalho, foi realizada uma pesquisa com abordagem quantitativa, a qual foi operacionalizada a partir da aplicação de um questionário, visando analisar o nível de responsabilidade social das empresas da Serra Gaúcha em relação aos padrões trabalhistas. A população foco do estudo foram as empresas atuantes na atividade de importação na região estudada e que utilizam em suas cadeias de suprimentos bens produzidos por mão de obra terceirizada, oriunda de outros países.

As empresas selecionadas na amostra pertencem a diversos segmentos da indústria, tais como metal-mecânico, moveleiro, plástico, têxtil, vitivinicultura, entre outros. Cabe ressaltar que a característica relevante para a seleção das empresas diz respeito à sua qua-

lidade de importadora, não sendo determinante para o estudo o segmento de atuação das empresas ou outros fatores.

A primeira parte do questionário teve como objetivo qualificar os respondentes e foi composta por cinco questões, sendo três de múltipla escolha e duas por perguntas abertas. Essas questões visaram identificar as seguintes características da amostra: níveis de formação e áreas de atuação dos respondentes; portes, cidades de localização e segmentos de atuação das empresas.

Já na segunda parte buscou-se verificar se as empresas pertencentes à amostra tinham conhecimento sobre as condições de trabalho dos funcionários de seus fornecedores internacionais. Para tanto, foram consideradas cinco questões afirmativas, as quais foram elaboradas de acordo com indicadores de responsabilidade social empresarial do Instituto Ethos (2013), e avaliadas mediante uma escala Likert de cinco pontos, formada pelas seguintes alternativas de resposta: 1. discordo totalmente; 2. discordo parcialmente; 3. não concordo nem discordo; 4. concordo parcialmente; e 5. concordo totalmente.

Na terceira da parte do questionário, composta por 11 questões afirmativas, também foram utilizados os indicadores de responsabilidade social empresarial do Instituto Ethos (2013) e a escala Likert mencionada anteriormente. Houve também a necessidade de uma pergunta aberta. Nessa parte do questionário buscou-se apurar se as empresas possuíam ferramentas de seleção e avaliação dos seus fornecedores e se tais ferramentas baseavam-se apenas em critérios econômicos e comerciais (qualidade, preço e prazo, por exemplo) ou se também eram avaliados critérios de responsabilidade social.

Finalmente, na quarta e na quinta parte do questionário, compostas por cinco e seis questões afirmativas, respectivamente, baseadas nos indicadores do Instituto Ethos e avaliadas mediante escala Likert, foi verificado o nível de preocupação das empresas com a erradicação do trabalho infantil e com os baixos padrões trabalhistas em suas cadeias de suprimentos. Foi possível, assim, identificar se as empresas possuem políticas formais, tais como cláusulas específicas em contratos, realização de campanhas e programas que visam eliminar essas condutas; se fazem a avaliação e acompanhamento, exigindo documentos que comprovem a inexistência de tais práticas; e se têm preocupação com a reputação de seus fornecedores. Cabe ressaltar que os indicadores de responsabilidade social do Instituto Ethos (2013), inseridos nas partes II, III, IV e V do questionário, atendem ao primeiro objetivo específico da pesquisa, qual seja: identificar as principais dimensões e fatores a serem considerados na análise dos padrões trabalhistas de fornecedores internacionais.

O instrumento foi enviado às empresas por e-mail para ser respondido através da ferramenta de formulários do Google. Para sensibilizar alguns respondentes, foi necessário também realizar contatos por telefone.

Concluída a fase de coleta, foram obtidos 32 questionários válidos, os quais foram avaliados mediante procedimentos de estatística descritiva (médias, desvios padrão e distribuições de frequência) e inferencial (comparação de médias). Na comparação de médias, foi verificado se existem diferenças significativas entre as avaliações das empresas de micro e pequeno (grupo 1) e médio e grande porte (grupo 2).

4 RESULTADOS

Nesta seção são apresentados os resultados obtidos. Inicialmente são exibidas informações básicas dos respondentes e das empresas, a fim de traçar o perfil dos mesmos, conforme parte I do questionário. Posteriormente, são apresentados os resultados que descrevem o nível de responsabilidade social das empresas quanto aos padrões trabalhistas,

estando tais resultados divididos em quatro partes: i) relação com fornecedores terceirizados localizados em outros países; ii) critérios de seleção e avaliação de fornecedores; iii) trabalho infantil; e iv) baixos padrões trabalhistas na cadeia de suprimentos.

4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES E EMPRESAS

Com o objetivo de traçar o perfil dos respondentes e das empresas, foram coletados os seguintes dados: i) nível de formação do respondente; ii) área de atuação do respondente na empresa; iii) porte da empresa; iv) cidade de localização; e v) segmento de atuação. Na Tabela 1 apresentam-se os resultados obtidos quanto à formação dos respondentes.

Tabela 1.
Nível de formação dos respondentes

Nível de formação dos respondentes	n	%
Ensino superior incompleto	13	41%
Ensino superior completo	10	34%
Pós-graduação - Especialização ou MBA	7	22%
Pós-graduação - Mestrado	1	3%
Total	32	100%

Fonte: Elaborada pelos autores.

Observa-se que todos os respondentes possuem grau de instrução superior ao ensino médio, sendo que o nível de graduação incompleta apresentou o maior percentual (41%). A seguir aparece o ensino superior completo, com um percentual de 34%. O percentual de respondentes com nível de pós-graduação *Lato Sensu* (especialização e MBA) também é considerável (22%). Da análise desses dados, deve ser destacado que o nível de formação dos respondentes mostrou-se de acordo com a expectativa da pesquisa em relação à assimilação do conteúdo explícito e implícito das perguntas. A Tabela 2 apresenta os resultados relativos à área de atuação dos respondentes.

Tabela 2.
Área de atuação dos respondentes

Área de atuação dos respondentes	n	%
Importação	24	75%
Compras	6	19%
Outras	2	6%
Total	32	100%

Fonte: Elaborada pelos autores.

Obteve-se na pesquisa um elevado percentual (75%) de respondentes que atuam diretamente na atividade de importação. Outro percentual relevante (19%) refere-se aos respondentes que trabalham no setor de compras. Cabe destacar que muitas empresas não possuem setor específico para atividades de comércio internacional, sendo do setor de compras a incumbência de realizar as importações. Em síntese, as áreas de atuação dos respondentes nas empresas podem ser consideradas adequadas ao interesse da presente pesquisa. Quanto ao porte das empresas, os resultados são apresentados na Tabela 3.

Tabela 3.
Portes das empresas

Porte	n	%
Micro: com até 19 funcionários	3	9%
Pequeno: de 20 a 99 funcionários	6	19%
Médio: 100 a 499 funcionários	13	41%
Grande: mais de 500 funcionários	10	31%
Total	32	100%

Fonte: Elaborada pelos autores.

Quanto ao porte das empresas, verificou-se que a maior parte da amostra (41%) é composta por empresas de médio porte. Em seguida aparecem as empresas de grande porte com 31%. As empresas de pequeno porte representam 19% e as microempresas 9%. Agrupando-se as empresas da amostra em dois grupos (micro e pequenas empresas, e médias e grandes empresas), tem-se 23 médias e grandes empresas (72% da amostra) e nove micro e pequenas empresas (28%) da amostra. Observa-se, portanto, que a maior parte da amostra pe composta por empresas de médio e grande porte. A Tabela 4 apresenta as cidades onde estão localizadas as empresas pertencentes à amostra.

Tabela 4.
Cidades de localização das empresas

Cidade	n	%
Caxias do Sul	13	40,6%
Farroupilha	4	12,5%
Flores da Cunha	3	9,4%
Bento Gonçalves	2	6,3%
Carlos Barbosa	2	6,3%
Garibaldi	2	6,3%
Nova Petrópolis	2	6,3%
São Marcos	2	6,3%
Veranópolis	1	3,1%
Vila Flores	1	3,1%
Total	32	100%

Fonte: Elaborada pelos autores.

Analisando-se a Tabela 4, percebe-se uma concentração na cidade de Caxias do Sul, seguida por Farroupilha e Flores da Cunha. Essa maior representatividade das empresas localizadas de Caxias do Sul mostra-se condizente com o número de empresas existentes nessa cidade, tendo em vista seu potencial econômico e industrial. A Tabela 5 apresenta os segmentos de atuação das empresas.

Tabela 5.
Segmentos de atuação das empresas

Segmento de atuação das empresas	n	%
Metal-mecânico	7	22%
Moveleiro	4	13%
Plástico	5	16%
Têxtil	2	6%

Segmento de atuação das empresas	n	%
Vitivinicultura	2	6%
Outros	12	38%
Total	32	100%

Fonte: Elaborada pelos autores.

Cabe ressaltar que a análise do segmento não é um fator determinante para a pesquisa, uma vez que a mesma não se preocupou em identificar se algum segmento em específico incorre em desrespeito aos padrões trabalhistas mais do que os outros. Portanto, os dados apresentados na Tabela 5 visam apenas caracterizar melhor a amostra utilizada.

O setor metal-mecânico mostra-se com um percentual maior do que os demais porque é um dos principais segmentos econômicos da Serra Gaúcha e devido à alta concentração de empresas desse setor em Caxias do Sul, cidade com maior representatividade na amostra. Os segmentos plástico e moveleiro também são relevantes, representando 16% e 13% da amostra, respectivamente. É importante observar, no entanto, que o segmento 'outros' foi o que obteve o maior número de respostas (12), representando 38% da amostra. Isso denota, de certa forma, a diversificação industrial na região estudada.

4.2 ANÁLISE DAS NORMAS DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DE FORNECEDORES DAS EMPRESAS RESPONDENTES

As questões 2 e 3 da parte III do questionário (Apêndice A) foram analisadas separadamente, em função de terem o objetivo específico de analisar a existência ou não de normas de seleção e avaliação de fornecedores nas empresas amostradas. A Tabela 6 apresenta os resultados obtidos quanto à existência nas empresas de normas para a seleção e avaliação de fornecedores.

Tabela 6.

Existência de normas de seleção e avaliação de fornecedores.

Respostas	n	%
Sim	18	56%
Não	14	44%
Total	32	32

Fonte: Elaborada pelos autores.

Das empresas que responderam "sim" nesta questão, verificou-se que 39% são de grande porte, 50% de médio porte e 11% pequeno porte. Isso denota a maior presença de normas de seleção e avaliação de fornecedores em empresas de maior porte.

Analisando-se as médias das respostas para cada questão do questionário (Apêndice A), é possível identificar os aspectos relativos aos padrões trabalhistas mais e menos observados pelas empresas pertencentes à amostra. Nesse sentido, percebe-se que 13 das 26 afirmativas do questionário apresentaram médias ligeiramente superiores a 3 (ponto central da escala Likert utilizada), variando de 3,1 a 3,9. Por outro lado, em 12 das 26 afirmativas obtiveram-se médias inferiores a 3, variando de 1,9 a 2,8. Isso indica discordância quanto ao cumprimento de certos padrões trabalhistas pelas empresas.

Para comparar as respostas do grupo 1 (micro e pequenas empresas) e do grupo 2 (médias e grandes empresas), foi utilizado o teste t de Student, sendo adotado um índice de confiança de 95%. A Tabela 7 evidencia os resultados da comparação entre os dois grupos no que se refere à relação com fornecedores terceirizados localizados em outros países.

Tabela 7.**Análise da relação com fornecedores terceirizados localizados em outros países.**

Questão	Média G1	Média G2	Diferença (G2 - G1)	Significância	Aceita H ₀
Q1	1,9	3,9	2,0	0,000	NÃO
Q2	2,7	4,4	1,7	0,010	NÃO
Q3	1,4	2,0	0,6	0,181	SIM
Q4	1,2	2,3	1,1	0,003	NÃO
Q5	2,7	3,3	0,6	0,289	SIM

Fonte: Elaborada pelos autores.

Percebe-se que, em três das cinco questões analisadas na Tabela 7 (Q1, Q2 e Q4), rejeita-se H₀. Isso significa que há diferença significativa entre os grupos e que as micro e pequenas empresas apresentam um menor nível de responsabilidade social no que se refere aos padrões trabalhistas. Já nas questões Q3 e Q5 não se verificou diferença estatisticamente significativa entre os dois grupos. A Tabela 8 apresenta os resultados referentes à parte III do questionário sobre critérios de seleção e avaliação de fornecedores.

Tabela 8.**Análise dos critérios de seleção e avaliação de fornecedores internacionais.**

Questão	Média G1	Média G2	Diferença (G2 - G1)	Significância	Aceita H ₀
Q1	3,7	3,7	0	0,956	SIM
Q4	2,1	4,1	2,0	0,000	NÃO
Q5	1,2	3,4	2,2	0,000	NÃO
Q6	2,4	4,4	2,0	0,009	NÃO
Q7	1,7	4,0	2,3	0,000	NÃO
Q8	1,0	3,6	2,6	0,000	NÃO
Q9	1,3	3,4	2,1	0,000	NÃO
Q10	1,3	3,7	2,4	0,000	NÃO
Q11	1,2	2,7	1,5	0,001	NÃO
Q12	2,8	3,9	1,1	0,040	NÃO

Fonte: Elaborada pelos autores.

Analisando-se a Tabela 8, percebe-se que somente em uma questão (Q1) não se evidenciou diferença estatisticamente significativa entre os dois grupos. Isso evidencia, de forma quase generalizada, a menor preocupação das micro e pequenas empresas com relação aos critérios de seleção e avaliação de fornecedores internacionais. A Tabela 9 apresenta a comparação dos grupos quanto à parte IV do questionário, referente à existência de trabalho infantil na cadeia de suprimentos.

Tabela 9.**Análise do controle de trabalho infantil na cadeia de suprimentos.**

Questão	Média G1	Média G2	Diferença (G2 - G1)	Significância	Aceita H ₀
Q1	1,9	3,7	1,8	0,001	NÃO
Q2	1,4	3,8	2,4	0,000	NÃO
Q3	1,2	2,8	1,6	0,000	NÃO
Q4	1,3	2,6	1,3	0,001	NÃO
Q5	1,3	3,3	2,00	0,000	NÃO

Fonte: Elaborada pelos autores.

Observa-se na Tabela 9 uma diferença significativa entre os dois grupos em todas as questões. Isso evidencia uma maior preocupação quanto à erradicação da mão-de-obra infantil na cadeia de suprimentos por parte do grupo das médias e grandes empresas, em comparação com o das micro e pequenas empresas. A Tabela 10 evidencia a comparação entre os dois grupos em relação à parte V do questionário: baixos padrões trabalhistas na cadeia de suprimentos.

Tabela 10.

Análise controle de baixos padrões trabalhistas na cadeia de suprimentos.

Questão	Média G1	Média G2	Diferença (G2 - G1)	Significância	Aceita H ₀
Q1	1,9	3,8	1,9	0,002	NÃO
Q2	1,4	3,8	2,4	0,000	NÃO
Q3	1,2	2,8	1,6	0,000	NÃO
Q4	1,3	2,7	1,4	0,001	NÃO
Q5	1,3	3,3	2,0	0,000	NÃO
Q6	2,2	3,5	1,3	0,033	NÃO

Fonte: Elaborada pelos autores.

Mais uma vez, observa-se uma diferença significativa entre os dois grupos em todas as questões analisadas. Os resultados apresentados na Tabela 10 evidenciam que o grupo 2 (médias e grandes empresas) possui maior preocupação com baixos padrões trabalhistas na cadeia de suprimentos do que o grupo 1 (micro e pequenas empresas). Em síntese, percebe-se um menor desenvolvimento da responsabilidade social no que se refere aos padrões trabalhistas nas micro e pequenas empresas.

5. CONCLUSÕES

Inicialmente, evidenciou-se que, de acordo com a amostra, o porte da empresa é um fator determinante para o seu nível de responsabilidade social. As empresas de micro e pequeno porte apresentaram um menor nível de responsabilidade social do que as médias e grandes.

No entanto, a partir da análise geral dos resultados, conclui-se que, apesar de as empresas de médio e grande porte apresentarem médias de concordância superiores às das micro e pequenas empresas, não é possível afirmar que essas empresas possuam um nível de responsabilidade social muito elevado. A média geral das respostas das médias e grandes empresas às 11 questões inseridas nas duas partes finais do questionário (relativas a trabalho infantil e padrões trabalhistas) e avaliadas mediante pontos foi de 3,28 (ligeiramente superior ao valor central da escala Likert de cinco pontos), situando-se em um intervalo de 2,6 (valor mínimo) a 3,8 (valor máximo). Já para as micro e pequenas empresas essa média foi de apenas 1,73, situando-se em um intervalo de 1,2 (valor mínimo) a 2,2 valor máximo.

Considerando um importante princípio da responsabilidade social, o da manutenção de equidade e não discriminação dos trabalhadores terceirizados, identificou-se na pesquisa um nível de responsabilidade social baixo nas empresas de micro e pequeno porte, e intermediário nas empresas de médio e grande porte. Portanto, é necessária a adoção de instrumentos que transformem essa obrigação de tratamento igualitário em uma prática corrente nas empresas, tanto no grupo 1 quanto no grupo 2.

Uma observação que deve ser destacada e que representa o nível de responsabilidade social das empresas na prática diz respeito ao fato de possuírem normas de seleção e avaliação de fornecedores que incluam critérios relacionados à mão-de-obra infantil e aos baixos padrões trabalhistas. Para que a referida prática torne-se realidade, é necessário que as empresas colem

evidências e controlem suas exigências no que se refere ao respeito aos padrões de responsabilidade social. Nesses termos, a pesquisa mostrou que existe por parte das empresas um nível de concordância maior no que se refere a possuírem normas de seleção e avaliação de fornecedores do que em relação à existência de mecanismos de coleta de evidências sobre o cumprimento de tais exigências por parte de seus fornecedores. Essa evidência abre um espaço considerável para o aprimoramento das práticas de responsabilidade social das empresas que utilizam fornecedores internacional, independentemente de seu porte.

REFERÊNCIAS

- BASSI, Eduardo. **Globalização de negócios**. São Paulo: Cultura Editores Associados, 1997.
- BHAGWATI, Jagdish. **Em defesa da globalização: como a globalização esta ajudando ricos e pobres**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. 347 p.
- BRASIL. Trabalho Escravo atualmente. In: DIREITOS HUMANOS: a escravidão que precisa ser abolida. **Em discussão: Revista de audiências públicas do Senado Federal**, n. 7, maio de 2011. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/noticias/Jornal/emdiscussao/trabalho-escravo/trabalho-escravo-atualmente.aspx>>. Acesso em: 22 abr. 2016.
- CARMO, Paulo Sérgio do. **O trabalho na economia global**. 2.ed. São Paulo: Moderna, 1998.
- DEUS, Rafael Mattos de; SELES, Bruno Michel Roman Pais; VIEIRA, Karina Rabelo Ogasawara. As organizações e a ISO 26000: revisão dos conceitos, dos motivadores e das barreiras de implementação. **Gestão & Produção**, v. 21, n. 4, p. 793-809, 2014.
- EL FARO, Omar ; CALIA, Rogério Cerávolo. Avaliação de critérios socioambientais na seleção e desenvolvimento de fornecedores de produtos marcas próprias pelo grande varejo brasileiro: um estudo qualitativo múltiplo. **Gestão & Produção**, v. 22, n. 2, p. 370-390, 2015.
- INSTITUTO ETHOS. **Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial**. Versão 2013. São Paulo: Instituto Ethos, 2013.
- ISO. International Organization for Standardization. **ISO 26000**. Disponível em: <<http://www.iso.org/iso/home/standards/iso26000.htm>>. Acesso em: 19 maio 2015.
- MAIA, Jayme de Mariz. **Economia internacional e comércio exterior**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- NAISBITT, John. **Paradoxo global: quanto maior a economia mundial, mais poderosos são os seus protagonistas menores : nações, empresas e indivíduos**. 11.ed. Rio de Janeiro: Campus, 2002.
- NINA, Carlos Homero Vieira. **Escravidão: aspectos jurídicos e econômicos de uma atividade indelével sem fronteira**. Brasília: [S.l.], 2010.
- OCDE. Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico. **Linhas Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais**. 2000. Disponível em: <<http://www.oecd.org/corporate/mne/38110590.pdf>>. Acesso em: 15 maio 2015.
- OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 105 relativa à abolição do trabalho forçado**. Genebra, em 5 de junho de 1957.
- OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 29 concernente a trabalho forçado ou obrigatório**. Genebra, 28 de junho de 1930.
- ONU. Organização das Nações Unidas. **Guiding Principles on Business and Human Rights**. United Nation: New York and Geneva, 2011.
- QUEIROZ, Maria do Socorro Azevedo de. A Cláusula Social na OMC: por uma inter-relação efetiva entre OMC e OIT e o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores. **Scientia Iuris**, p. 165-183, 2007.

SAI. Social Accountability International. **Responsabilidade Social 8000 - Norma Internacional**. 2014. Disponível em: <http://sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/SA8000%202014_Portuguese.pdf>. Acesso em: 19 maio 2015.

TACHIZAWA, Takeshy. **Gestão ambiental e responsabilidade social corporativa: estratégia de negócios focadas na realidade brasileira**. São Paulo: Atlas, 2002. 381 p.

ZARPELON, Márcio Ivanor. **Gestão e responsabilidade social: com ISO 26.000, sustentabilidade, Modelo Ethos e MEG**. 2. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2011.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO USADO NA COLETA DE DADOS DA PESQUISA

PARTE I) INFORMAÇÕES BÁSICAS DO RESPONDENTE E EMPRESA

1- Nível de formação do respondente.

- Ensino médio completo
- Ensino superior incompleto
- Ensino superior completo
- Pós-graduação - Especialização ou MBA
- Pós-graduação - Mestrado
- Pós-graduação - Doutorado
- Outro: _____

2- Área de atuação do respondente na empresa: _____

3- Porte da empresa.

- Micro: com até 19 funcionários
- Pequena: de 20 a 99 funcionários
- Média: 100 a 499 funcionários
- Grande: mais de 500 funcionários

4 - Cidade de localização da empresa: _____

5- Segmento de atuação da empresa.

- Metal-mecânico
- Moveleiro
- Plástico
- Têxtil
- Vitivinicultura
- Outro: _____

PARTE II) RELAÇÃO COM FORNECEDORES TERCEIRIZADOS LOCALIZADOS EM OUTROS PAÍSES

1- Nas relações com trabalhadores terceirizados e/ou com os fornecedores de produtos ou serviços de outros países, a empresa mantém relação contratual dentro dos parâmetros legais de corresponsabilidade pelo cumprimento das obrigações de caráter trabalhista e previdenciário.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

2- A empresa monitora periodicamente o cumprimento dos requisitos estabelecidos na contratação, exigindo que sejam feitos ajustes que garantam o correto cumprimento da legislação.

Discordo totalmente

Discordo parcialmente

Não concordo nem discordo

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

3- A empresa negocia com seus fornecedores para que proporcionem a seus funcionários níveis salariais de acordo com as médias de mercado.

Discordo totalmente

Discordo parcialmente

Não concordo nem discordo

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

4- A empresa oferece ao trabalhador terceirizado as mesmas condições de saúde e segurança e o acesso a benefícios básicos desfrutados por seus funcionários regulares, como transporte, alimentação, creche, ambulatório, etc.

Discordo totalmente

Discordo parcialmente

Não concordo nem discordo

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

5- No código de conduta e/ou declaração de valores da empresa são contempladas questões referentes à não-discriminação dos trabalhadores terceirizados.

Discordo totalmente

Discordo parcialmente

Não concordo nem discordo

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

PARTE III) CRITÉRIOS DE SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DE FORNECEDORES

1- Para regular suas relações com fornecedores, a empresa possui políticas de seleção e avaliação, conhecidas pelas partes envolvidas e baseadas apenas em fatores como qualidade, preço e prazo.

Discordo totalmente

Discordo parcialmente

Não concordo nem discordo

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

2- A empresa possui normas de seleção e avaliação de fornecedores que contemplam critérios e exigências relativas ao cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal.

Sim

Não

3- Se a resposta selecionada na questão anterior foi SIM, quais são as normas? (Exemplo: ISO, SA): _____

4- As normas de seleção e avaliação de fornecedores da empresa incluem critérios específicos de responsabilidade social, como proibição do trabalho infantil e relações de trabalho adequadas.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

5- A empresa incentiva e coleta evidências de que seus fornecedores reproduzem suas exigências quanto à responsabilidade social para seus respectivos fornecedores e controlam esses critérios periodicamente.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

6 - A empresa inclui em seu código de conduta e/ou em sua declaração de valores as políticas e critérios para o relacionamento com os fornecedores.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

7 - A empresa possui política explícita ou programa específico de responsabilidade social empresarial para a cadeia de fornecedores.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

8 - A empresa elabora relatório periódico com indícios de que questões relacionadas à responsabilidade social empresarial estão sendo cumpridas e implementadas em sua cadeia produtiva.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

9 - A empresa discute questões relacionadas à responsabilidade social com seus fornecedores, visando a capacitação e adequação deles a seus critérios.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

10 - A empresa determina prazo formal para que os fornecedores entrem em conformidade com seus critérios de responsabilidade social.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

11 - Caso exija práticas de responsabilidade social de seus fornecedores, a empresa realiza visita de inspeção para conferência dessas práticas.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

12 - A empresa tem conhecimento da origem das matérias-primas, insumos e produtos utilizados em sua cadeia de suprimentos, ou nas operações diárias, e tem a garantia de que nessa origem os direitos humanos são respeitados.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

PARTE IV) TRABALHO INFANTIL NA CADEIA DE SUPRIMENTOS

1- Nas suas relações com fornecedores, a empresa possui políticas formais com o objetivo de contribuir para a eliminação do trabalho infantil, trata a questão com os fornecedores e os incentiva a cumprir a legislação. *

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

2- A empresa possui cláusula específica sobre a proibição do trabalho infantil em seus contratos com fornecedores.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

3- Se possuir tal cláusula, a empresa averigua seu cumprimento periodicamente e promove campanhas de conscientização para todos os fornecedores, admitindo publicamente a postura de repúdio à mão-de-obra infantil.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

4- A empresa articula programas e atividades que visam eliminar o trabalho infantil de forma geral, em parceria com organizações da sociedade civil e/ou do poder público.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

5- A empresa realiza periodicamente pesquisa, ou aplica questionários de avaliação e acompanhamento de seus fornecedores, exigindo documentação comprobatória da não-existência de práticas de trabalho infantil.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

PARTE V) BAIXOS PADRÕES TRABALHISTAS NA CADEIA DE SUPRIMENTOS

1- Nas suas relações com fornecedores, a empresa cumpre rigorosamente a legislação e possui políticas formais com o objetivo de contribuir para a eliminação de práticas de baixos padrões trabalhistas, exigindo de seus fornecedores o cumprimento da legislação.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

2- A empresa confere periodicamente o cumprimento da lei e inclui a proibição de práticas de baixos padrões trabalhistas como cláusula específica em seus contratos com fornecedores. *

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

3- Se a empresa possuir tal cláusula, averigua seu cumprimento periodicamente e promove campanhas de conscientização para todos os fornecedores, admitindo publicamente uma postura de repúdio a prática de baixos padrões trabalhistas.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

4- A empresa articula programas e atividades, em parceria com organizações da sociedade civil e/ou do poder público, que visam eliminar a prática de baixos padrões trabalhistas.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Não concordo nem discordo

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

5- A empresa tem como prática realizar periodicamente pesquisa, verificação e relatórios de avaliação e acompanhamento de seus fornecedores, exigindo documentação que comprove a não-existência de práticas de baixos padrões trabalhistas.

Discordo totalmente

Discordo parcialmente

Não concordo nem discordo

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

6- Antes de negociar com um fornecedor, a empresa tem como conduta verificar se o mesmo já esteve envolvido em situações que descrevam práticas de baixos padrões trabalhistas.

Discordo totalmente

Discordo parcialmente

Não concordo nem discordo

Concordo parcialmente

Concordo totalmente