

CENTRO UNIVERSITÁRIO FEI

ALINE RAMOS DE OLIVEIRA

JULIA CRISTINA SILVA

**APLICAÇÃO DAS DIRETRIZES DO PACTO GLOBAL DA ONU AO ÂMBITO
EMPRESARIAL POR MEIO DE ANÁLISE COMPARATIVA**

São Bernardo do Campo

2021

ALINE RAMOS DE OLIVEIRA

JULIA CRISTINA SILVA

**APLICAÇÃO DAS DIRETRIZES DO PACTO GLOBAL DA ONU AO ÂMBITO
EMPRESARIAL POR MEIO DE ANÁLISE COMPARATIVA**

Trabalho de conclusão de curso
apresentado ao Centro Universitário FEI
como requisito parcial à obtenção do título
de Bacharel em Administração, orientado
pela prof.^a Dra. Maria Laura Ferranty Mac
Lennan

São Bernardo do Campo

2021

Oliveira, Aline Ramos de.

Aplicação das diretrizes do pacto global da ONU ao âmbito empresarial por meio de análise comparativa / Aline Ramos de Oliveira, Julia Cristina Silva. São Bernardo do Campo, 2021.

73 p. : il.

Trabalho de Conclusão de Curso - Centro Universitário FEI.

Orientadora: Prof.^a Dra. Maria Laura Ferranty Mac Lennan.

1. Responsabilidade Socioambiental. 2. Pacto Global. 3. Cadeia de suprimentos.
I. Silva, Julia Cristina. II. Mac Lennan, Maria Laura Ferranty, orient. III. Título.

ALINE RAMOS DE OLIVEIRA

JULIA CRISTINA SILVA

**APLICAÇÃO DAS DIRETRIZES DO PACTO GLOBAL DA ONU AO ÂMBITO
EMPRESARIAL POR MEIO DE ANÁLISE COMPARATIVA**

Trabalho de conclusão de curso
apresentado ao Centro Universitário FEI
como requisito parcial à obtenção do título
de Bacharel em Administração, orientado
pela prof.^a Dra. Maria Laura Ferranty Mac
Lennan

Comissão Julgadora

Orientadora e Presidente

Examinador (1)

Examinador (2)

São Bernardo do Campo

2021

Dedico este trabalho à Deus, à minha família que sempre me deu apoio e suporte, ao meu esposo, que tem sido meu melhor amigo e confidente desde sempre.

Agradeço primeiramente a Deus por me conceder a oportunidade de me graduar, e seguir numa profissão que tanto me encanta. Agradeço aos meus pais por todo o apoio e suporte durante minha formação enquanto ser humano. Agradeço ao meu esposo, meu porto seguro, meu maior incentivador. Agradeço também aos mestres, professores que me possibilitaram chegar até aqui com seu empenho, conhecimento e dedicação, e, sobretudo, à minha orientadora, Dra. Maria Laura Ferranty Mac Lennan, que com seu brilhantismo foi fundamental para que este estudo fosse concretizado.

Pouco conhecimento faz com que as pessoas se sintam orgulhosas. Muito conhecimento, que se sintam humildes. É assim que as espigas sem grãos erguem desdenhosamente a cabeça para o céu, enquanto que as cheias as baixam para a terra, sua mãe.

Leonardo Da Vinci

RESUMO

O presente estudo consiste em uma pesquisa qualitativa documental que visa à compreensão da aplicabilidade dos princípios de responsabilidade social e ambiental do Pacto Global na elaboração dos Códigos de Conduta de Fornecedores de cada uma das empresas analisadas. A priori, estabelece-se uma perspectiva conceitual da responsabilidade social e ambiental, apresentando um panorama histórico e evolutivo do conceito, e reflexões acerca da sustentabilidade na cadeia de suprimentos. Por conseguinte, o estudo traz uma análise sobre o contexto de surgimento do Pacto Global, e sobre as disposições da Organização das Nações Unidas (ONU) que deram origem aos princípios. Cada princípio foi abordado individualmente, trazendo os aspectos mais relevantes relacionados aos Direitos Humanos, aos direitos fundamentais, ao meio ambiente e à sustentabilidade. Tais princípios, para serem aplicados às empresas, demandavam uma maneira de regulamentar e adequar sua implementação nas organizações, razão pela qual foram analisados os Códigos de Conduta de Fornecedores, diretrizes comerciais baseadas nos princípios do Pacto Global que objetivam a aplicação destas a toda a cadeia de suprimentos. Nesse sentido, buscou-se verificar se o direcionamento delineado no Pacto Global é observado pelas empresas do estudo. Foi realizada a análise pormenorizada dos códigos de vinte empresas, dentre as quais dez nacionais e dez estrangeiras, todas de grande porte, estabelecendo um comparativo entre elas e formulando hipóteses e estratégias de aprimoramento das mesmas. Dentre os resultados obtidos com a pesquisa, importa destacar que as empresas brasileiras demonstraram maior preocupação em relação às questões ambientais se comparadas às estrangeiras.

Palavras-chave: responsabilidade social; meio ambiente; Pacto Global; cadeia de suprimentos; código de conduta de fornecedores.

ABSTRACT

This study consists of a qualitative documentary research that aims to understand the applicability of the principles of social and environmental responsibility of the Global Compact in the preparation of the Supplier Codes of Conduct of each company. First of all, a conceptual perspective of social and environmental responsibility is established, presenting a historical and evolutionary overview of the concept, and reflections about the concept of supply chain. Consequently, the study brings an analysis of the context of the emergence of the Global Compact, and the provisions of the United Nations (UN) that gave rise to the principles. Each principle was addressed individually, bringing the most relevant aspects related to Human Rights, fundamental rights, the environment and sustainability. Such principles, to be applied to companies, demanded a way to regulate and adjust their implementation in organizations, which is why the Supplier Codes of Conduct were developed, commercial guidelines based on the Global Compact principles that aim at applying them to the entire supply chain. A detailed analysis of the codes of twenty companies was carried out, among which ten national and ten foreign companies, all of them large-sized, establishing a comparison among them and formulating hypotheses and strategies for their improvement. Among the results obtained from the survey, it is important to highlight that Brazilian companies showed greater concern in relation to environmental issues when compared to foreign ones.

Keywords: social responsibility; environment; Global Compact; supply chain; suppliers' code of conduct.

LISTA DE ABREVIATURAS

CCF – Código de Conduta de Fornecedores

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PG – Pacto Global

UNESCO – United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

UNICEF – United Nations International Children's Emergency Fund

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
1.1. PROBLEMA DE PESQUISA	14
1.2. OBJETIVOS GERAIS E ESPECÍFICOS	14
1.3. JUSTIFICATIVA.....	15
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	17
2.1. 2.1. Origem e evolução da responsabilidade socioambiental empresarial.....	17
2.2. Responsabilidade social e ambiental.....	19
2.3. Conceito e organização da cadeia de suprimentos	21
2.4. Responsabilidade social na cadeia de suprimentos	24
2.5. Perspectivas e Contexto Histórico do Pacto Global da ONU.....	27
2.6. Diretrizes do Pacto Global.....	29
2.6.1. Proteção dos Direitos Humanos.....	29
2.6.2. Não violação dos direitos humanos.....	30
2.6.3. As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva	31
2.6.4. Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.....	31
2.6.5. Abolição efetiva do trabalho infantil.....	32
2.6.6. Eliminar a discriminação nas relações de trabalho.....	34
2.6.7. As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais.....	35
2.6.8. Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental.....	35
2.6.9. Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis	36
2.6.10. Combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.....	37

2.7. O PG nas empresas: a importância do Código de Conduta.....	38
3. METODOLOGIA DE PESQUISA.....	40
4. ANÁLISE DE DADOS.....	45
4.1. Respeito aos Direitos Humanos.....	45
4.2. Não cumplicidade com práticas de violação de direitos humanos.....	44
4.3. Livre associação e negociações coletivas.....	48
4.4. Eliminação de todas as formas de trabalho compulsório e escravo	50
4.5. Abolir o trabalho infantil.....	51
4.6. Eliminar todos os tipos de discriminação.....	53
4.7. Apoio às medidas de proteção ambiental.....	55
4.8. Desenvolver iniciativas de promoção de ações de responsabilidade ambiental.....	56
4.9. Encorajar e desenvolver iniciativas de promoção de ações de responsabilidade ambiental.....	57
4.10. Medidas de combate à corrupção.....	58
5. SÍNTESE DOS RESULTADOS.....	61
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	66
REFERÊNCIAS.....	68

1. INTRODUÇÃO

A gestão responsável da cadeia de suprimentos é temática recorrente na atualidade, haja vista a premente necessidade de desenvolver modelos de gestão sustentáveis, em concordância com as diretrizes mundiais de responsabilidade social e ambiental. A sustentabilidade no contexto de um ambiente empresarial não se restringe somente à utilização consciente de recursos naturais. Ela aborda também, a eficiência operacional, no sentido de as atividades da organização impactarem diretamente a sociedade em âmbito geral. (SARBUTTS, 2003)

Assim, os processos empresariais têm passado por diversas transformações ao longo do tempo, onde existe um acompanhamento desde o processo produtivo até a venda, a chegada do produto ao consumidor e os desdobramentos do consumo, de modo a possibilitar a valorização do produto ou serviço pelo consumidor final (BALLOU, 2006).

A análise da responsabilidade socioambiental é complexa, no sentido de que a cadeia de suprimentos é um fenômeno que depende de variáveis distintas, e de que forma se dá a configuração destas variáveis, em processos sobre o qual não se detém o total controle, uma vez que consiste em atividades de, muitas vezes, empresas distintas que funcionam como unidades autônomas, membros de um mesmo sistema concatenado de produção. Assim, é imprescindível que haja responsabilidade socioambiental em toda a cadeia de suprimentos (ALIGRERI, ALIGRERI & CÂMARA, 2002)

A reestruturação dos modelos de negócio tem origem na necessidade de adequação a um mercado mais competitivo, e o conceito de responsabilidade social e ambiental está ligado a maiores vantagens no mundo corporativo frente a outro concorrente. De acordo com Yung (2005, p.17), em âmbito nacional, as empresas internalizaram as práticas de gerenciamento responsável, culminando no fortalecimento das relações interpessoais, colocando em prática planos de ação que reduzam os impactos ambientais, fomentando o desenvolvimento das regiões em que desempenham suas atividades.

Ademais, para o autor, existem alguns pontos que favoreceram o posicionamento brasileiro no cenário empresarial internacional quanto à responsabilidade socioambiental. As organizações nacionais trouxeram à baila a

necessidade de que as boas práticas sejam adotadas em toda a cadeia de fornecimento.

As cadeias de fornecimento são formas de organização de mercado que consistem em um ciclo que compreende diversas empresas em relação de harmonia e interdependência, tornando possível que cada uma possa influenciar as demais que a ela estejam relacionadas (CHRISTOPHER, 1997, p. 13). Se uma destas empresas está em desacordo com a sustentabilidade ou transparência, todas as demais sofrerão os reflexos de sua inadequação às normas que regem a cadeia produtiva. Vislumbrando este cenário, emergia a necessidade de estabelecer regras básicas, princípios que pudessem ser adotados em generalidade.

O Pacto Global, por seu turno, é um conjunto de diretrizes e normas elaboradas pela Organização das Nações Unidas como forma de orientar as atividades comerciais, e, sobretudo, assegurar que não haja violações aos direitos humanos dentro das cadeias produtivas e das relações de comércio, uma vez que, dada a globalização, a terceirização de serviços tornou-se mais frequente, o que demanda uma maior fiscalização das atividades empresariais.

Isto posto, é primordial compreender de que maneira o Pacto Global impactou a constituição dos Códigos de Conduta de fornecedores, e entender de que maneira ele tem sido abordado por estes, bem como avaliar potenciais lacunas e sugerir propostas de intervenção.

1.1. PROBLEMA DE PESQUISA

Neste sentido, de modo a orientar os procedimentos de responsabilidade socioambiental, a Organização das Nações Unidas (ONU) estabelece as boas práticas a serem adotadas por meio do Pacto Global. Existe um conjunto de dez princípios que devem ser observados pelas empresas nas relações comerciais, os quais são observados sob perspectivas distintas em caráter nacional e internacional. Assim, importa compreender de que forma as perspectivas contidas nos princípios do Pacto Global contribuíram para a elaboração dos regimentos de cada empresa, e também responder ao seguinte questionamento: como as disposições da ONU para a sociedade e meio ambiente, em sua abordagem dos princípios do Pacto

Global, influenciaram os Códigos de Conduta de Fornecedores das cadeias de suprimentos?

1.2. OBJETIVOS GERAIS E ESPECÍFICOS

O objetivo geral do presente estudo é, primeiramente, compreender o contexto de responsabilidade e suas implicações. Para isso, será delineado o contexto em que se insere a responsabilidade social e ambiental, traçando uma perspectiva histórica e conceitual, e fazendo um paralelo com os elementos que a constituem, delimitação dos conceitos de cadeia de suprimentos, avaliando de que forma a presença da responsabilidade socioambiental interferiria em seu funcionamento, uma vez que, numa cadeia de suprimentos, as empresas guardam entre si relação de dependência e complementaridade, pelo que as práticas adotadas somente por uma delas produziram resultados, positivos ou negativos, em toda a cadeia. Por fim, a finalidade da pesquisa, após a delimitação das diretrizes do Pacto Global é compreender e analisar de que forma as disposições deste são aplicáveis às organizações aqui estudadas. O disposto no Pacto global tem como fundamento o respeito aos direitos humanos e ao estabelecimento de uma ética mundial, que norteará as atividades de empresas e governos em favor do desenvolvimento da humanidade e redução das desigualdades.

Desta forma, para compreensão das implicações do Pacto Global em diferentes cadeias de suprimentos ao redor do mundo, foram analisadas, no presente estudo, dez empresas nacionais e dez empresas estrangeiras. Essas empresas tratam das diretrizes do pacto em seus códigos de conduta aplicáveis aos fornecedores. Nesse sentido, a pesquisa estabelece um comparativo entre as práticas adotadas pelas mesmas com propostas de intervenção e melhoria para aperfeiçoar os procedimentos adotados nos códigos pelas empresas.

1.3. JUSTIFICATIVA

A relevância do tema se dá justamente pela aplicabilidade de uma norma internacional às organizações, compreendendo-se a influência do Pacto Global na elaboração de um código de ética e conduta empresarial e de fornecedores, e

avaliando de que forma o mesmo fora explorado pelas organizações, se satisfatoriamente ou não, bem como avaliar se o cumprimento destas diretrizes é efetiva expressão da responsabilidade social das empresas, sendo imprescindível à propositura de melhorias na atuação das empresas, e também nas cadeias de fornecedores nas quais estão inseridas.

Neste sentido, o documento é fundamental para resguardar os direitos humanos dos envolvidos no processo produtivo. Ao estabelecer diretrizes mínimas para as empresas, a ONU contribuiu para mitigar o desrespeito ao meio ambiente e aos direitos humanos, ao passo que traz a necessidade de criação de um senso de responsabilidade ambiental além do aspecto humanitário.

Desta forma, as empresas devem atuar respeitando os direitos fundamentais e adotando uma postura contrária às práticas de corrupção e utilização de mão de obra escrava e infantil, bem como coibir as formas de discriminação. Na seara ambiental, deverão adotar condutas que priorizem a sustentabilidade. É dizer, portanto, que a adoção de um Código de Conduta de Fornecedores universal permite às empresas estarem de acordo com o regulamento internacional, o que traz benefícios às relações comerciais.

Assim, o presente estudo tem sua relevância à medida que traz uma perspectiva para a adequação dos Códigos das empresas às diretrizes postuladas pela ONU, assim como oferece a possibilidade de apresentar propostas de intervenção e melhoria dos códigos.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico deste estudo aborda os conceitos relativos à responsabilidade social e ambiental, bem como sua origem e evolução histórica, para compreender os fatos que a definiram como é atualmente. Em seguida, faz-se uma análise sobre o conceito de cadeia de suprimentos e a importância da responsabilidade social aplicada a ela.

Com o advento da globalização, houve uma maior preocupação por parte da Organização das Nações Unidas em orientar as empresas para as práticas de respeito e proteção aos direitos humanos e sustentabilidade. Neste ínterim surge o Pacto Global, diretrizes que deverão ser adotadas pelas organizações por meio de um Código de Conduta de Fornecedores. Assim, o referencial teórico traz o contexto de surgimento destes princípios, bem como a análise pormenorizada de cada um deles.

2.1. Origem e evolução da responsabilidade socioambiental empresarial

A priori, é mister salientar que sustentabilidade e responsabilidade socioambiental não são sinônimos. A sustentabilidade se refere aos aspectos que congregam valores sociais e ambientais, sendo apresentada como a forma de desenvolvimento que atenta às demandas do presente sem, contudo, comprometer os recursos destinados às demandas das futuras gerações (MOUSINHO, 2003, p. 348).

Os princípios basilares de responsabilidade socioambiental empresarial têm seu berço nos Estados Unidos, e sua inspiração, principalmente, nos ideais religiosos no século XX, assumindo-se que estes dogmas pudessem nortear também a atuação dos empresários da época (LANTOS, 2001, p. 6).

Dentre estes princípios, pode-se ressaltar a importância da caridade, onde os grupos mais abastados forneceriam auxílio aos estratos desfavorecidos da sociedade; a capacidade de gerenciamento, onde a habilidade nos negócios era preponderante não somente para a empresa, mas também para a sociedade como um todo, demonstrando a gênese da função social da empresa.

Não obstante, o ponto de origem da responsabilidade social é a obra de Bowen (1953), que traz diversos questionamentos quanto às atribuições do empresário na comunidade, trazendo o termo responsabilidade social. O autor afirma que “Ela se refere às obrigações que o homem de negócios tem de alinhar suas políticas, decisões ou linhas de ação aos valores e objetivos almejados pela sociedade” (HOWARD, 1953, apud CARROLL, 1999). A obra exerceu grande influência no cenário norte-americano, expandindo-se simultaneamente ao crescimento das empresas no período após a Segunda Guerra Mundial. Apesar das altas taxas de desenvolvimento empresarial, a sociedade enfrentava problemas relacionados à poluição, distribuição desigual de renda, falta de posições no mercado de trabalho. Assim, a diversos segmentos sociais passaram a pressionar as corporações por mudanças em suas formas de atuação, pleiteando que estas se responsabilizassem pelos impactos negativos de suas atividades.

A análise do desenvolvimento da responsabilidade social foi realizada no decorrer do século XX. Na década de 60, Davis (1960) trouxe uma nova perspectiva ao conceito ao incluir a premissa de que a responsabilidade social empresarial consistiria nas ações que ultrapassariam os aspectos técnicos e financeiros. Desta forma, a empresa teria uma compensação financeira a longo prazo quando da implementação de políticas de consciência socioambiental.

Ao final da década de 70, Carroll (1979) agrega ao contexto a ideia acerca das “expectativas que a sociedade tem da organização sob o enfoque econômico, legal, ético e discricionário”. O amadurecimento das teorias que permeiam a responsabilidade social ambiental das organizações se deu na passagem do século XX para o século XXI, onde ganham força as linhas de pensamento relacionadas à ética e à cidadania, tendo lugar especial a teoria dos *stakeholders*.

Stakeholder, conforme Freeman (2001), consiste no indivíduo ou indivíduos que podem exercer influência, direta ou indireta, ou serem impactados pela consecução dos objetivos da organização. Em suma, são componentes primordiais para que a empresa possa alcançar suas metas no sentido de responsabilidade. São os profissionais responsáveis pelo planejamento e execução das ações sociais, ambientais e econômicas.

Em âmbito nacional, o contexto de responsabilidade social se fortalece nas empresas brasileiras somente a partir dos anos 80. À época, existiam períodos

intercalados de retrocesso econômico com discretas recuperações, culminando na hiperinflação aliada à redução dos investimentos. Na década seguinte, do aumento da dívida externa decorreu uma compensação relacionada às importações. (ALVES, 2003).

Com base no cenário descrito, é possível notar que se iniciou um movimento de modulação da economia pelo próprio mercado, uma vez que havia um desequilíbrio na relação entre exportação e importação, fazendo com que isso refletisse diretamente na atuação do Estado como regulador da economia, que fora reduzida ao mínimo. Com o mercado regulando a si próprio e a ausência de elementos normativos estatais que pudessem refrear eventuais condutas abusivas, não demorou para que os problemas sociais e ambientais surgissem (ALVES, 2003).

Desta forma, o desenvolvimento econômico assíncrono e as desigualdades sociais que se evidenciavam ainda mais impulsionaram uma atuação empresarial mais responsável, uma vez que o enriquecimento das empresas indicava a piora constante das condições sociais da época.

Neste íterim o período pós-industrialista se refere a uma forma mais abrangente de crescimento das indústrias, em que o ecossistema e as tecnologias aplicadas à sociedade possibilitam o desenvolvimento de maquinário e novas técnicas de produção que resultam em um expressivo crescimento associado ao consumo consciente. As empresas apresentam função fundamental neste cenário, adequando as novas demandas de mercado através do desenvolvimento e técnicas e estratégias de atuação social que considerem as necessidades do consumidor (PROUT, 1975) .

Desta forma, tornou-se necessária a criação de mecanismos que pudessem conduzir corretamente as ações das empresas, deixando de lado as arbitrariedades da autorregulação do mercado, e produzindo ações que gerassem impacto social positivo, agregando elementos para o crescimento da comunidade. No fim da década de 90, a ONU fomenta uma nova perspectiva pautada no aprendizado, na ajuda mútua e no fortalecimento das relações comerciais entre as empresas, valorizando sempre a sustentabilidade e congregando nesta rede a comunidade, empresas, Estados e iniciativas individuais.

2.2. Responsabilidade social e ambiental

A importância da responsabilidade social e ambiental data do início da globalização, em que houve maior interligação entre os países (FERREIRA *et al*, 1997) A internacionalização das economias contribuiu significativamente para a emergência de uma reestruturação do cenário, sobretudo em âmbito empresarial, onde a empresa passa a ter, não somente uma função comercial, mas também uma função social, exercendo atribuições que antes eram delegadas somente ao Estado, mas que agora constituem também encargo das organizações e do meio em que estão inseridas (YOUNG, 2004). Assim, as empresas, em decorrência da atividade que desempenham, possuem uma grande articulação no que diz respeito às questões ambientais, financeiras e políticas, para exercer atividades de impacto social nas comunidades em que atuam. Para Votaw (1973, apud WHITEHOUSE, 2003) a responsabilidade não tem o mesmo significado para todos os indivíduos, sendo que para um determinado grupo consiste em uma obrigação legal, enquanto para outro diz respeito à ética, e outros se referem à responsabilidade como forma de cuidado e vigilância. Pode ser equiparada à assistência caritativa, ou mesmo à consciência social.

Ashley (2002, p. 6) traz uma abordagem de responsabilidade social com viés estritamente social, onde aduz que esta consiste no compromisso que uma empresa ou organização assume perante a população, e é evidenciada por atitudes e ações que possam impactar amplamente e de maneira positiva a sociedade, tendo como característica a especificidade deste impacto, desempenhando voluntariamente uma função social esperada pela sociedade, como forma de contraprestação.

Com a ampliação das funções sociais da empresa, surgem diversos tratados e elementos normativos internacionais que possuem a finalidade de nortear a atuação destas organizações nas mais distintas esferas, onde as primeiras diretrizes eram orientadas à proteção do meio ambiente. A responsabilidade socioambiental, posteriormente, pode ser definida como o modelo gerencial que tem como foco a implementação das práticas voltadas à sustentabilidade, em complemento à visão social trazida por Ashley (2002), para que os estabelecimentos possam executar as orientações de desenvolvimento sustentável, incluindo aspectos subjetivos relacionados a vieses axiológicos e morais, reduzindo os resultados negativos da atividade empresarial. (CABESTRE, et al., 2008)

Agregar práticas de responsabilidade social e ambiental no ambiente corporativo resulta em um crescimento regular, evitando concorrência desleal, e com a conseqüente mitigação de intercorrências econômicas derivadas dos impactos sociais e ambientais da atividade empresarial (LAYRARGUES, 2000). Assim, torna-se vantagem competitiva o gerenciamento destas variáveis, influenciando a imagem da organização perante os demais, não somente do ponto de vista ambiental, como também a própria estrutura da empresa, o que direciona desde o recrutamento e seleção dos colaboradores até a definição de parcerias e negócios.

Uma empresa socialmente responsável deve atender às demandas a longo prazo, necessitando de um modelo de negócio que seja voltado para a estrutura organizacional. Neste sentido, este modelo de gestão pode ser designado pela relação das organizações com a sociedade, pautada na ética, na transparência, bem como a definição de objetivos para as empresas que viabilizem a consecução de práticas de sustentabilidade para a comunidade, bem como a conservação dos recursos naturais e culturais para as próximas gerações, sempre priorizando o respeito à pluralidade e proporcionando a mitigação das dissonâncias sociais (INSTITUTO ETHOS, 2012, p. 1).

Assim, não somente as práticas voltadas ao ambiente, mas uma atuação íntegra e transparente compõe uma gestão responsável. Neste sentido, as negociações ocorrem sempre orientadas à solução consensual das demandas entre os parceiros, estando intimamente ligada à imagem da empresa perante o cenário econômico, fazendo com que a responsabilidade seja um elemento fundamental para que a empresa tenha notoriedade por seus feitos (ALIGLERI; ALIGLERI; CÂMARA, 2002).

Para Holme e Watts (2000), a responsabilidade social da empresa abrange, além das preocupações ambientais e éticas, o tratamento dispensado aos colaboradores, e de suas famílias. Logo, práticas voltadas à diversidade e respeito às diferenças serão adotadas pelas empresas para garantir também a eficiência dos recursos humanos e o cumprimento de sua função social. O conceito trazido por Melo (et al. 2004) demonstra um aspecto mais abrangente da responsabilidade social, que engloba aspectos éticos, morais e legais.

A responsabilidade corporativa compreende: gestão ética, adoção de práticas de governança corporativa, gestão com transparência e

responsabilidade, respeito à diversidade, pagamento de impostos devidos, respeito à legislação vigente, aos contratos vigentes com clientes, fornecedores e parceiros, pagamento de salários justos e benefícios. [Inclui também] o não uso de propaganda enganosa, fabricação de produtos que não causem danos físicos aos clientes e ao público em geral, ênfase no desenvolvimento dos funcionários e na criação e manutenção de um ambiente de qualidade de vida no trabalho (MELO et al, 2004, p. 31).

Isto posto, importa compreender de que forma se organiza uma cadeia de fornecedores, para, posteriormente, proceder ao estudo da responsabilidade social e suas implicações na *supply chain*.

2.3. Conceito e organização da cadeia de suprimentos

A globalização proporcionou grandes transformações no cenário mundial. A facilidade nas comunicações e intercâmbio cultural ocasionou mudanças nas características do mercado, trazendo os avanços tecnológicos para os processos produtivos. Com a mundialização da economia, as empresas passam a ter uma competitividade acirrada, uma vez que o desenvolvimento de novos produtos e estratégias de mercado está intimamente ligado ao crescimento econômico. Assim, dar enfoque aos diferenciais tornou-se essencial para obter posições de destaque no mundo corporativo (MILAGRES *et al*, 1999)

No entanto, as práticas adotadas para atender às demandas cíclicas do mercado a seu tempo, a longo prazo constituem-se demasiado agressivas no contexto ambiental. Assim, para atender ao consumo frenético que se instaurou no mundo durante a globalização, houve um consumo cada vez maior de recursos naturais, levando à iminência do esgotamento destes. Daí emerge a exigência de práticas voltadas à sustentabilidade.

Na atualidade, a empresa constitui um organismo vivo no mercado corporativo, cujo resultado está diretamente relacionado não somente ao exercício de suas atribuições comuns, como também à relação estabelecida com seus parceiros comerciais (OLIVEIRA, 2008, p. 2).

A empresa poderá funcionar como uma unidade autônoma, como elemento integrante de uma cadeia de suprimentos, onde cada um dos componentes produz um objeto que integrará o produto final, e participando ativamente como elo do processo produtivo e das operações logísticas.

Para Pozo (2008), logística é tomada como sinônimo de cadeia de suprimentos, e consiste no planejamento de estratégias de aprimoramento da utilização eficaz de recursos. Para o autor, logística congrega em si três atividades essenciais, quais sejam o transporte, que realiza o deslocamento das matérias primas e do produto final até o consumidor; a organização de estoques, ou seja, matérias e demais objetos que possam ser lançados ao mercado como forma de equilibrar a relação entre oferta e procura; e a manipulação dos pedidos. Ainda para o autor, este último procedimento é de extrema importância para a empresa, e não deve conter erros, uma vez que está diretamente relacionado à circulação de bens e serviços no mercado, e também à experiência do consumidor final.

Para Christopher (1997, p.13), em contraponto à visão trazida por Pozo (2008), a cadeia de suprimento "representa uma rede de organizações, através de ligações nos dois sentidos dos diferentes processos e atividades que produzem valor na forma de produtos e serviços que são colocados nas mãos do consumidor final". O *Council of Logistics Management* (CLM) define a logística como integrante da cadeia de suprimentos, atuando em todos os processos para garantir a satisfação do consumidor final do produto ou serviço. (LAMBERT, 2001).

O conceito trazido por Chopra (2003) é híbrido, e descreve que a cadeia de suprimentos inclui todas as fases do processo de atendimento às demandas do consumidor. A Cadeia, além dos fornecedores e dos fabricantes, abrange também o transporte, armazenamento, distribuição, comercialização, e a experiência do consumidor final.

Lambert (2008) traz uma definição que incorpora elementos dos doutrinadores anteriores, definindo que uma cadeia de suprimentos consiste em um complexo de empresas que, organizadas entre si, atuam nos processos de produção, de modo a satisfazer as demandas do cliente. O autor estabelece uma divisão entre os componentes da cadeia de suprimentos, os quais podem ser primários ou de apoio. Os integrantes primários são aqueles que exercem funções operatórias ou de gestão que viabilizem a produção de um bem ou execução de um serviço para um nicho de mercado ou consumidores específicos. Os componentes de apoio, por sua vez, consistem em organizações que desempenhem funções acessórias ou auxiliares, destinando insumos ou *expertise* para os membros primários. (LAMBERT, 2008)

A cadeia de suprimentos surge no momento em que inexistem fornecedores para efetuar demais processos, ou seja, quando se cumpre a demanda do cliente. A *supply chain*, de acordo com Lambert, Cooper e Pagh (1998), é estudada partindo da concepção de existência de uma empresa focal, ou seja, aquela que exerce maior influência sobre os demais membros da cadeia, impactando diretamente os resultados das demais organizações envolvidas. O progresso da empresa focal determinará, também, o crescimento das empresas a ela relacionadas, impulsionando um melhor desempenho no mercado. Importa ressaltar que em uma cadeia de suprimentos não há obrigação de exclusividade. Ao passo que uma empresa focal pode estar inserida em diversas cadeias, com diversos fornecedores à sua disposição, as demais empresas podem constituir novas cadeias simultaneamente, para atender às demandas de mercado. (LAMBERT, 2008)

Ainda para Lambert (2008), as empresas que integram a cadeia de suprimentos apresentam relevância distinta frente à empresa principal, no sentido de que nem sempre serão necessários os mesmos préstimos, de acordo com as demandas individuais da empresa principal, o que contribui para um melhor aproveitamento de insumos. O autor ressalta a existência de quatro espécies de relações comerciais entre os integrantes da cadeia de suprimentos. A primeira diz respeito às relações que se estabelecem nos processos que passam pela gestão da empresa principal; a segunda vertente está associada aos processos que serão supervisionados pela empresa principal; a terceira refere-se aos procedimentos com os quais a empresa focal prefere não incluir em suas atribuições; a quarta, por sua vez, diz respeito às relações comerciais com parceiros de negócios que não façam parte da *supply chain*.

Por conseguinte, a cadeia de suprimentos poderá ser estruturada em múltiplas conformações de acordo com as relações entre os processos das organizações, não obedecendo a uma configuração estática, mas adequando-se às necessidades do mercado, tendo como ponto de convergência a empresa principal, onde suas atividades são orientadoras da cadeia. Para exercer suas atividades de forma sustentável, a empresa principal deve conhecer e supervisionar os processos e as empresas que integram sua cadeia produtiva. Uma vez que não seja possível a onipresença de mercado para controle de todos os membros de apoio da cadeia, a

empresa focal direciona sua atuação para os segmentos que ofereçam maior risco à cadeia como um todo (LAMBERT, 2008).

Uma cadeia de suprimentos pode ser delineada através de cinco elementos primordiais, segundo Poirier e Reiter (1996). O primeiro consiste nas fontes, que são as empresas responsáveis pelo fornecimento dos recursos primários para iniciar os processos produtivos; o segundo são os fornecedores, que realizam os processos de transformação dos insumos em matéria-prima; por conseguinte, os fabricantes, que convertem a matéria-prima nos bens de consumo; os distribuidores, que são encarregados do armazenamento, distribuição e circulação dos bens; e, por último, o cliente, que é o destino final do produto, e irá utilizá-lo até seu exaurimento, e cuja atividade pode fomentar novamente o mesmo processo produtivo.

Conhecendo, portanto, os aspectos conceituais de uma cadeia de suprimentos, importa estabelecer uma relação entre supply chain e

2.4. Responsabilidade social na cadeia de suprimentos

A responsabilidade socioambiental das empresas tem ganhado destaque, uma vez que a empresa desempenha não somente uma função econômica, sendo elemento primordial à regulação do mercado, mas denota-se a influência das organizações nos distintos segmentos da sociedade. Para Friedman (1970) a responsabilidade de uma organização se restringe somente ao âmbito econômico, com a geração de posições no mercado de trabalho e renda. Contudo, conforme Carroll (1979), a responsabilidade da empresa engloba aspectos que se sobrepõem à questão econômica e envolvem também atributos de ordem ética e moral.

Nos anos 90, com a aceleração da globalização, os impactos das empresas na sociedade se tornaram alvo de maiores preocupações, devido às desigualdades observadas à época. Simultaneamente, as empresas passaram a desenvolver seus meios produtivos, surgindo as cadeias.

De acordo com o conceito formulado pelo *World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD), a responsabilidade social empresarial se refere à uma obrigação social e moral contraída pela organização para viabilizar a aplicação de práticas sustentáveis vinculadas ao crescimento econômico, dedicando-se ao trato com os colaboradores, fazendo com que a família e a

sociedade estejam envolvidos nos processos da empresa, sob o fundamento de oportunizar melhores condições de vida, em geral (WBCSD, 1991).

É dizer que a responsabilidade socioambiental se refere a uma postura pautada na ética, atuando sempre com transparência e valorizando os princípios de cooperação com a comunidade e solidariedade. Não obstante, a responsabilização congrega em si a possibilidade de adotar atitudes e estabelecer objetivos claros para consolidar o desenvolvimento com sustentabilidade, seja ambiental ou social, preservando a natureza e tornando-se um agente transformador no combate às assimetrias sociais (CUSTODIO; MOYA, 2013).

O refinamento dos conceitos de responsabilidade social ambiental ofereceu maior destaque às ações sociais. Ocorre que não se pode mais observar a empresa como um organismo isolado, mas sim como integrante de uma cadeia produtiva, sendo agora parte de um complexo organizacional. Assim, todas as condutas dos envolvidos deverão ser objeto de avaliação. (ALIGLERI; ALIGLERI; CÂMARA, 2002).

Esta mudança de perspectiva está associada justamente às transformações que ocorreram ao longo das cadeias produtivas no decorrer dos anos, onde observa-se uma tendência à terceirização da produção nos países subdesenvolvidos, onde as práticas relacionadas à responsabilidade social ainda não são uma regra. Desta forma, para que não haja prejuízo às empresas, pela relação de dependência que se estabelece entre elas, é importante que os mecanismos adotados para consubstanciar a responsabilidade social sejam aplicáveis a toda a cadeia, em conjunto (PEDERSEN; ANDERSEN, 2006).

Ao analisar uma cadeia de suprimentos, cada um dos elos que a integra se torna corresponsável pelos processos de confecção de seus produtos ou serviços, ou seja, um simples equívoco em qualquer que seja o elo resulta em impactos negativos em toda a cadeia, razão pela qual as empresas devem atentar-se às práticas adotadas e supervisionar a ação de cada uma, de modo que não haja interferência no produto. (ALIGLERI; ALIGLERI; CÂMARA, 2002).

A concorrência no mercado impulsiona as empresas a buscarem novas formas de acelerar a produtividade, barateando os custos de mão de obra, reduzindo os custos de produção e ampliando os volumes de bens produzidos para atender à alta demanda consumerista. Com isso, as cadeias de suprimentos estão

sujeitas à utilização de ferramentas que não atendem a uma perspectiva muitas vezes ética, ou irregular, do ponto de vista dos direitos fundamentais. Para Neergard e Pedersen (2005) alguns destes instrumentos podem se traduzir na utilização de mão de obra forçada ou escrava, à exploração do trabalho infantil, condutas discriminatórias, ampliação da desigualdade social, concorrência desleal e condutas atentatórias à ética.

Ao se conhecer os aspectos que se relacionam aos problemas que podem ser encontrados nas cadeias produtivas, os temas de cunho socioambiental tomam maior importância e são objeto de inquietude dos clientes e *stakeholders* sobre as circunstâncias em que ocorre o processo de produção. Para normatizar e regulamentar as condutas executadas pelas empresas emergem os códigos de conduta, documentos que estabelecem padrões responsáveis de atuação e que possam direcionar também as condutas dos fornecedores. (JORGENSEN *et al.*, 2003).

Os códigos de conduta constituem elemento normativo fundamental à cadeia de suprimentos. Por meio dele, a empresa pode assegurar que os fornecedores da *supply chain* irão anuir com as disposições de responsabilidade socioambiental, tornando possível a supervisão das atividades dos demais elos da cadeia, promovendo sanções para os infratores. Não obstante, também é encargo da empresa “desenvolver, orientar e controlar práticas socialmente responsáveis entre todos os atores do processo produtivo” (SILVA, *et al.*, 2018, p. 199), para que os membros pertencentes à cadeia possam agir harmoniosamente, e de forma responsável. Para elaboração de um código de conduta, é essencial que haja uma forma de sincronizar os preceitos, de modo que as disposições sejam uniformes entre as cadeias. No ano de 1999, a Organização das Nações Unidas editou diretrizes que viabilizassem a criação dos códigos de conduta com base nos princípios éticos e direitos fundamentais reconhecidos mundialmente. Nascia o Pacto Global das Nações Unidas.

2.5. Perspectivas e Contexto Histórico do Pacto Global da ONU

No ano de 1999, no Fórum Econômico de Davos, na Suíça, o secretário-geral da ONU à época reforçava a ideia de que os problemas sociais e econômicos que

assolavam as nações estariam intimamente ligados à iminência da derrocada da globalização, e que isto poderia ser evitado por meio de práticas e diretrizes que considerassem os valores éticos e morais da sociedade, trazendo luz às reivindicações de todos os segmentos da sociedade. (ANNAN, 1999)

O Pacto Global nasce em uma conjuntura econômica e social desfavorável, no sentido de que a globalização traria diversas intercorrências de ordem econômica. Alguns fatores históricos foram preponderantes para que a Organização das Nações Unidas tomasse a iniciativa de estabelecer um regramento uniforme, dentre os quais pode-se ressaltar a tentativa de criação de códigos de conduta para as organizações nas décadas de 70 e 80 por meio da Comissão de Corporações Transnacionais; o agravamento das desigualdades sociais e desrespeito aos direitos humanos que se estendeu pelo cenário mundial com a internacionalização das economias; e, por derradeiro, a crise financeira motivada pelo não pagamento das contribuições dos Estados Unidos, que pressionou a Organização das Nações Unidas a fortalecer suas relações com as organizações.

A possibilidade de estreitamento das relações com as grandes empresas mundiais se deu por meio da integração da ONU com as reuniões e fóruns econômicos na figura do secretário-geral Kofi Annan. No ano de 1998, no Fórum Econômico Mundial, o secretário entabulou um pronunciamento que trazia as similaridades entre as perspectivas empresariais e a missão da ONU, reiterando os efeitos da globalização econômica e a importância do apoio das empresas à missão da ONU, denotando uma globalização frágil que poderia ser contornada por meio de preceitos liberalistas aplicados à economia.

A globalização é um fato da vida. Mas acredito que temos subestimado sua fragilidade. O problema é este. A propagação dos mercados supera a capacidade das sociedades e de seus sistemas políticos para se ajustar a eles, muito menos para guiar o curso que eles tomam. A história nos ensina que tal desequilíbrio entre as esferas econômicas, sociais e políticas nunca podem ser sustentado por muito tempo. Os países industrializados aprenderam essa lição em seu encontro amargo e caro com a Grande Depressão. A fim de restaurar a harmonia social e a estabilidade política, eles adotaram redes de segurança social e outras medidas, destinadas a limitar a volatilidade econômica e compensar as vítimas das falhas do mercado. Esse consenso possibilitou movimentos sucessivos rumo à liberalização, que trouxe o longo período de expansão pós-guerra. Nosso desafio hoje é conceber algo semelhante, compacto, em escala global, para sustentar o nova economia. Se conseguirmos isso, lançaremos as bases para uma era de prosperidade global, comparável àquela desfrutada pelos países industrializados nas décadas após a Segunda Guerra Mundial. Especificamente, eu chamo você - individualmente por meio de sua empresa, e coletivamente por meio de suas associações comerciais – para

abraçar, apoiar e implementar um conjunto de valores fundamentais nas áreas de direitos humanos, normas trabalhistas e práticas ambientais. (...) O que temos que fazer é encontrar uma forma de incorporar o mercado global em uma rede de valores compartilhados (Annan, 1999).

O discurso trazia poderosos preceitos que poderiam direcionar as práticas empresariais e sociais. Foi necessário sistematizar estes preceitos para viabilizar a constituição das nove primeiras diretrizes do Pacto Global. Não houve a participação de outros atores do cenário mundial, uma vez que o Pacto está também fundamentado nas próprias normas da ONU, e estabelece que as empresas devam adotar, em seu cotidiano, os preceitos que reflitam sua responsabilidade social, quais sejam: (i) o apoio e proteção aos direitos humanos; (ii) não violar direitos humanos; (iii) apoio à liberdade de associação e direito de negociação coletiva; (iv) erradicação do trabalho forçado ou compulsório; (v) erradicação do trabalho infantil; (vi) erradicar a discriminação no trabalho; (vii) prevenir os desafios ambientais; (viii) promoção de maior responsabilidade ambiental; (iv) desenvolvimento de tecnologias amigáveis ao ecossistema; (x) combate à corrupção de qualquer natureza (PACTO GLOBAL REDE BRASIL, 2021).

A existência de um regramento de conduta mundial nas empresas acerca da responsabilidade social e ambiental condiciona as empresas a estabelecer um regramento interno próprio que considere estas diretrizes, que serão explanadas oportunamente. Em suma, o Pacto Global tem como atribuição máxima o engajamento de empresas e organizações às diretrizes de desenvolvimento. No ano de 2015, a ONU trouxe a proposta de um compromisso de desenvolvimento sustentável para ser implementada no decorrer dos próximos quinze anos, constituída por 17 prerrogativas, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Estes pressupostos são produto de dedicação conjunta dos países aderentes, empresas, organizações, associações e da comunidade mundial, sendo que os ODS apresentam como finalidade a proteção dos direitos humanos, a erradicação da pobreza, o combate às desigualdades e às formas de injustiça, alcançando a igualdade entre os gêneros e a emancipação e fortalecimento de mulheres e meninas, atuar contra as transformações climáticas, bem como se posicionar sobre o enfrentamento dos problemas atuais (REDE BRASIL).

2.6. Diretrizes do Pacto Global

A seguir serão apresentados os dez princípios do PG, bem como os aspectos que cada um deles abrange, apresentando, também formas de abordagem destes princípios pelas empresas.

2.6.1. Proteção dos Direitos Humanos

O primeiro princípio do Pacto dispõe que “as empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente” (ONU). O Estado tem desempenhado, no decorrer dos anos, papel primordial para assegurar a proteção dos direitos e garantias fundamentais sob a égide de suas normas magnas. Ocorre que a conservação de tais direitos também constitui atribuição de organizações e associações que exerçam função social. As empresas, no exercício de suas atividades, podem interferir nesta proteção (ONU).

Desta forma, a influência das corporações pode ser observada na esfera política, econômica e social. Nas duas primeiras, exerce ingerência sobre a manutenção das bases do Estado de Direito, contribuindo para que haja estabilidade política e conseqüente impacto positivo nas relações comerciais nacionais e internacionais; a empresa pode atuar com transparência quanto aos seus processos produtivos, bem como os impactos de sua atividade sobre os direitos humanos. No âmbito social, as implicações ocorrem ainda dentro da empresa, com um tratamento melhor aos colaboradores, respeitando seus direitos e valorizando sempre a dignidade e a remuneração justa; compreensão dos impactos de suas ações na sociedade em nível global; proporcionar melhores condições de trabalho, possibilitando a livre associação e o mínimo existencial para seus funcionários. Ademais, a empresa poderá influenciar também a comunidade na medida que democratiza o acesso a bens, produtos e serviços para as populações menos favorecidas (ONU).

2.6.2. Não violação dos direitos humanos

Respeitar os direitos humanos também consiste em não desrespeitá-los sob nenhuma hipótese. Para mitigar qualquer probabilidade de envolvimento com possíveis violações de direitos humanos, a empresa deverá assumir a

responsabilidade de gestão dos direitos humanos em suas negociações. Neste sentido, importa que ela supervisione e investigue as condutas de seus parceiros comerciais (ONU).

Ademais, não somente as práticas ativas constituem violação de direitos humanos, mas consentir ou concordar com elas, ou mesmo a omissão quando flagrante o desrespeito aos direitos humanos. Para evitar que isso ocorra, a empresa poderá adotar atitudes que possam garantir o uso de força ou segurança de acordo com as regras estabelecidas internacionalmente, postulando que não haverá tolerância com práticas que violem os direitos humanos; prever multas e sanções aos infratores; conscientizar acerca da proteção dos direitos humanos, dentre outros (ONU).

2.6.3. Apoio à liberdade de associação e o reconhecimento do direito à negociação coletiva.

As organizações devem possibilitar aos seus colaboradores que possam se associar em entidades de classe ou sindicatos destinados à proteção de seus interesses, respeitando sempre as liberdades individuais e de expressão. As associações compreendem atores sociais responsáveis pela regulamentação e gestão das formas de trabalho, estabelecendo regras para a execução do labor. Negociações coletivas, por sua vez, consistem na deliberação entre colaboradores e a força patronal para delimitar suas relações, descrevendo detalhadamente as condições básicas de trabalho que devem ser observadas (ONU).

A importância deste princípio se deve ao diálogo estabelecido entre trabalhadores e entes patronais, que fortalece as relações de trabalho e valoriza os colaboradores enquanto sujeitos de direito, resguardando-os contra possíveis violações, e minimizando as possibilidades de conflito (ONU).

Estes mecanismos dão voz ao trabalhador da organização, e faz com que as empresas assegurem a formação ou adesão a um sindicato, sem riscos de repressão; adotar políticas de equilíbrio entre as relações de trabalho; fomentar a atuação sindical. Já no tocante à negociação coletiva, a organização poderá atuar de maneira dialética, solucionando os conflitos de forma pacífica (ONU).

2.6.4. Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório

A definição de trabalho forçado ou compulsório, para a ONU se refere à forma de trabalho que é exigido de alguém através de coação, sob ameaças e para o qual a pessoa não tenha se proposto de livre e espontânea vontade. O fato de haver ou não certa remuneração não legaliza a forma de trabalho, sendo indispensável que os empregados possam ser livres para atuar dentro das regras da empresa. Neste sentido, o trabalho forçado está associado às ocasiões em que os indivíduos são coagidos, compelidos ou forçados a exercer atividade laboral, mediante o uso de violência ou de grave ameaça, ou mesmo por formas sutis como retenção de documentos, servidão por dívidas, ou ameaças de deportação (ONU).

Apesar de, na atualidade, existirem leis rígidas quanto à utilização de mão de obra forçada ou escrava, é mister salientar que, quando de sua ocorrência, está associada principalmente a terceiros que realizam negócios com as empresas regularizadas. Assim, o empregador deverá conhecer a fundo seu parceiro comercial, bem como as implicações morais e legais do uso de força de trabalho análoga à escrava (ONU).

As formas de trabalho forçado são múltiplas, dentre as quais pode-se ressaltar: escravidão, trabalho por dívida, exploração da mão de obra infantil, tráfico de pessoas para fins de exploração, venda de pessoas, cárcere privado, retenção de documentos, coação mediante violência em qualquer de suas formas, privação de necessidades básicas, retenção dos proventos, dentre outras. Para evitar, as empresas poderão estabelecer uma proibição expressa de utilização destas formas de trabalho, rescindir contratos com fornecedores que violem estas práticas, e monitorar as cadeias de fornecimento, por exemplo (ONU).

2.6.5. A abolição efetiva do trabalho infantil

Trabalho infantil consiste em uma forma de violação de direitos humanos. Não há que se falar em estágio ou contratos de aprendizagem, mas sim acerca da exploração da mão de obra infantil indiscriminadamente. Os regulamentos internacionais estabelecem parâmetros onde o trabalho de menores de dezoito anos

é moralmente aceitável. Desta forma, servem de escopo para a elaboração de dispositivos legais que regulamentem a idade mínima e as funções que guardam compatibilidade com a idade e estrutura física do menor.

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) preceitua as piores formas de trabalho infantil, na Convenção nº. 182/1999, quais sejam:

Para os fins desta Convenção, a expressão as piores formas de trabalho infantil compreende:

- a) todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, como venda e tráfico de crianças, sujeição por dívida, servidão, trabalho forçado ou compulsório, inclusive recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados;
- b) utilização, demanda e oferta de criança para fins de prostituição, produção de pornografia ou atuações pornográficas;
- c) utilização, recrutamento e oferta de criança para atividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de entorpecentes conforme definidos nos tratados internacionais pertinentes;
- d) trabalhos que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que são executados, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança. (OIT, 1999)

A proteção à infância e à adolescência é prerrogativa fundamental para a humanidade. Desta forma, é importante compreender os impactos do trabalho infantil sobre o desenvolvimento das crianças, identificando os potenciais problemas advindos da utilização da mão de obra infantil dentro das empresas, sendo que as organizações terceirizadas devem tomar maior precaução (ONU).

Identificar a utilização de trabalho infantil é tarefa árdua, uma vez que sua presença nas empresas costuma ser discreta e sutil, o que não significa, necessariamente, que crianças e adolescentes expostos ao trabalho desempenhem funções consideradas leves ou compatíveis com idade e constituição física. Neste sentido, as empresas que se depararem com a utilização da mão de obra infantil abaixo dos limiares mínimos previstos na legislação local deverão, de pronto, remover as crianças e adolescentes dos locais, providenciando alternativas para sua erradicação, dentre as quais matrícula em estabelecimento de ensino regular, programas de capacitação para os pais, criação de novas oportunidades no mercado destinadas aos responsáveis, oferecendo apoio aos menores e às famílias (ONU).

Neste íterim, a empresa pode se resguardar do trabalho infantil por meio do estudo e supervisão de seus fornecedores, realizando a rescisão imediata de

contratos quando tiver notícia de utilização de mão de obra infantil, observar as normas e procedimentos legais para contratação de menores estabelecidos nos regramentos de cada país, orientar fornecedores e demais parceiros comerciais à extinção das formas de trabalho infantil em sua cadeia produtiva, bem como propor alternativas de monitoramento e identificação das formas de trabalho infantil. Ademais, no que concerne à função social da empresa, esta deverá desenvolver mecanismos de recolocação dos pais destas crianças no mercado, compondo uma relação dialética com associações de trabalhadores, e realizando um trabalho conjunto com as autoridades policiais e judiciárias para que haja a repressão aos infratores, dentre outras práticas (ONU).

2.6.6. Eliminar a discriminação nas relações de trabalho

A construção de um ambiente ideal favorece a realização das atividades laborais e impacta positivamente a qualidade de vida dos trabalhadores. A definição primária de discriminação foi delineada no ano de 1960, na Convenção de Luta contra a Discriminação no Campo do Ensino, realizada pela UNESCO. Desta forma, discriminação se refere a qualquer forma de distinção, exclusão, limitação ou preferência que, por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião pública ou qualquer outra opinião, origem nacional ou social, condição econômica ou nascimento, tenha por objeto ou efeito destruir ou alterar a igualdade de tratamento em matéria de ensino (UNESCO, 1960).

Ademais, compreende também a privação do acesso ao ensino ou a estabelecimentos de ensino de qualquer nível, ou relegar piores níveis a um determinado grupo ou indivíduo. Compreende ainda a instituição de estabelecimentos educacionais separatistas, de acordo com as características dos indivíduos, ou impor condições incompatíveis com o mínimo existencial para assegurar a dignidade da pessoa humana (UNESCO, 1960).

Cumprе ressaltar que as hipóteses previstas na convenção não são regra absoluta, constituindo índice exemplificativo, isto é, que poderá compreender outras formas de discriminação, direcionada aos mais diversos segmentos sociais, também com práticas distintas, que podem compreender a dificuldade de acesso ao trabalho,

cargos, promoções, episódios envolvendo assédio moral, jornadas extenuantes e outros (ONU).

A discriminação pode ocorrer abertamente, quando há flagrante descumprimento das leis vigentes que protegem determinados grupos socialmente vulneráveis, com práticas abertas de racismo ou não contratação de pessoas com deficiência, ou de maneira implícita, onde atitudes aparentemente isentas possuem um caráter discriminatório que objetive a exclusão, estando presente de maneira estrutural nas organizações (ONU).

Para a redução das práticas discriminatórias a empresa deverá elaborar um código de ética que preveja sanções para os atos de discriminação, e que priorize a diversidade institucional. Não obstante, os processos seletivos devem ser direcionados para a aquisição de talentos por meio das análises de currículo, habilidades e competências adequadas às posições que se deseja alcançar, promoção da equidade no ambiente empresarial por meio do oferecimento de oportunidades iguais para todos, adstritas aos limites de sua singularidade. Socialmente, importa que as empresas se posicionem contra a discriminação, promovendo ações e iniciativas sociais que objetivem o combate às formas de preconceito (ONU).

2.6.7. As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais

Prevenir os riscos e desafios ambientais implica, necessariamente, no desenvolvimento de estratégias de monitoramento dos riscos ambientais, conhecendo a atividade desempenhada e atuando da melhor forma para a redução destes. Desta forma, a empresa estabelece parâmetros ambientalmente toleráveis de risco e dano, considerando também as leis ambientais. De acordo com os pressupostos da Agenda 21 (ONU), as diretrizes e operações das organizações comerciais e industriais, sobretudo das empresas multinacionais, podem desenvolver funções relevantes na mitigação das implicações negativas sobre a utilização dos recursos e o ecossistema por intermédio de processos produtivos eivados de maior eficiência, delineando mecanismos de prevenção, tecnologias e

atividades que produzam a menor quantidade possível de resíduos, minimizando ou evitando. (ONU, 1992)

Assim, as empresas poderão adotar práticas de monitoramento e gestão de riscos, dialogando com o poder público para formular estratégias de diminuição dos danos ao meio ambiente, bem como comunicar os clientes com transparência sobre os riscos ambientais da atividade, proceder à criação de um código de condutas ambientais que reitere o comprometimento da organização com as questões ambientais (ONU).

2.6.8. Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental

De acordo com a ONU, a sustentabilidade e proteção ambiental devem ser prerrogativas que direcionem a atuação das empresas no cenário mundial. O compromisso da ONU com a responsabilidade ambiental das empresas data do final do século passado, quando da Conferência Rio-92 que instituiu a Agenda 21, onde, por meio desta, ficam instituídas as práticas de desenvolvimento sustentável. Neste sentido, o tratado aduz, no capítulo 30, que o comércio, a indústria, bem como as empresas multinacionais devem assumir o manuseio dos recursos naturais como alta prioridade, sendo fator determinante para o desenvolvimento sustentável. Alguns *stakeholders* de empresas já buscam a atualização e implementação de diretrizes e normas para o manejo responsável e supervisão de produtos, possibilitando o estabelecimento de um consenso com funcionários e a sociedade, propondo a realização de auditorias e relatórios de observação. Os dirigentes destas organizações, sobretudo de empresas multinacionais, tomam ainda mais atitudes espontâneas relativas ao meio ambiente, com vistas à promoção de estratégias de auto-gerência das responsabilidades ambientais, asseverando resultados mínimos de sua atividade sobre a sociedade e o planeta (ONU, 1992)

Assim, a responsabilidade ambiental não se refere apenas aos resultados das ações empresariais produzidos em âmbito nacional, mas também aos danos que possam afetar outros países, ou interferir em sua disponibilidade de recursos. Não obstante, existe uma expectativa social de que as empresas sejam ambientalmente

amigáveis, e que não alterem uma comunidade, ou, se o fizerem, que seja o mínimo possível (ONU).

As organizações poderão prever, em seus modelos de negócio, a responsabilidade social e ambiental como prerrogativas de atuação, formular objetivos de consumo sustentável, atuar conjuntamente com os parceiros comerciais a fim de incrementar o comportamento frente às questões ambientais, ampliando sua atuação à cadeia produtiva, bem como utilizar-se de ferramentas de gestão e supervisão de atividades e realização de auditorias como forma de auferir indicadores concretos de atuação sustentável (ONU).

2.6.9. Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis

A Agenda 21 também trata das tecnologias amigáveis ao ecossistema, uma vez que devam ser menos poluente e considerar a utilização de fontes de energia renováveis para realizar suas atividades. Não obstante, as tecnologias sustentáveis poderão ser aplicadas, também, nos processos operacionais da empresa, utilizando-se de seus recursos humanos de maneira mais eficiente (ONU, 1992).

Uma estratégia adotada recentemente pelas empresas diz respeito à redução do uso de papel, optando sempre por correspondências e processos em meio eletrônico, reduzindo os impactos ambientais da produção de celulose, por exemplo. Neste sentido, a automatização de processos que antes dependiam da escrita física pode ser considerada uma tecnologia amigável ao meio ambiente. Além disso, as empresas também poderão apresentar mudanças em seus ciclos de produção, reutilizando os excedentes de seus recursos, bem como a implementação de políticas empresariais que viabilizem o uso consciente das tecnologias voltadas à sustentabilidade (ONU).

2.6.10. Combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina

A responsabilidade empresarial compreende não somente aspectos relativos à sustentabilidade e à proteção ambiental, sendo de suma importância a priorização

da ética nas relações empresariais. O décimo princípio do PG possui a finalidade de evitar a corrupção, desvio e lavagem de dinheiro pois estas práticas podem interferir em toda uma comunidade simultaneamente, produzindo impactos diretos na economia (ONU).

A extorsão consiste em solicitar ou induzir alguém a requerer pecúnia ou suborno, valendo-se, para tanto, de meios violentos, insidiosos ou moralmente reprováveis. O suborno é a vantagem indevida em espécie, seja esta de ordem financeira ou não, que é oferecida para fins espúrios na tentativa de manipular determinada conduta ou transação (ONU).

A OCDE postula, em suas Diretrizes para Empresas Multinacionais que cabe às organizações ampliar a transparência em suas atividades, tomando como objetivo o combate à corrupção, lutando contra as práticas de suborno e extorsão. Dentre as estratégias adotadas para tanto, cumpre incluir a assunção de compromissos de combate à corrupção perante a sociedade, bem como posicionar-se ativamente na luta contra o suborno e a extorsão, promovendo códigos e programas de ética e controle de condutas, ou mesmo estabelecendo metas para o alcance dos resultados almejados. Simultaneamente, as organizações devem fomentar o diálogo com a sociedade, trazendo à luz a importância do combate a estas práticas e impulsionar a cooperação entre os setores sociais (OCDE, 2011).

Neste sentido, as empresas deverão instituir um código de ética e conduta para orientar sua atuação, implementando políticas de intolerância a atos de corrupção, criando canais de denúncias de infrações éticas, para que haja apuração e responsabilização destes. Cumpre ressaltar também a importância do monitoramento de contas e condutas e a aplicabilidade dos procedimentos éticos a todos os elos de uma cadeia produtiva (ONU).

2.7. O PG nas empresas: a importância do Código de Conduta

O PG estabelece orientações no sentido de fundamentar uma ação ética e transparente nas organizações, surgindo para desenvolver um senso de responsabilidade em todos os setores da sociedade, inclusive no âmbito das empresas e corporações. Ao passo que o PG apresenta princípios basilares, caberia às empresas adequarem sua atuação aos limites previstos no tratado. Desta forma,

à medida que os países tornaram-se signatários do acordo mundial, incorporando-o aos seus regramentos internos, as empresas passaram por uma readequação em sua estrutura (OLIVEIRA, et al, 2008).

Tal fato era previsto pela própria OCDE, ao estabelecer instruções e formas de trabalho mínimas que fossem adotadas pelas empresas, dentre as quais ressalta a importância de um código de conduta ético. Neste sentido, importa ressaltar que a empresa, espontaneamente, deverá desenvolver e adotar mecanismos de combate à corrupção balizados pela ética, cumprindo medidas e metas estabelecidas para coibir a prática de suborno, extorsão, corrupção ativa e passiva, bem como o trabalho forçado e outros, sempre orientadas por um sistema de gerenciamento de riscos que desenvolva manejo adequado das conjunturas particulares que uma empresa atravessa, sobretudo acerca dos riscos envolvendo corrupção, que podem estar ligados à circunscrição das atividades empresariais (OCDE, 2011).

Estes mecanismos de regulamentação, assim como os códigos e programas de ética ou cumprimento de normas deverão congregam um conjunto de processos direcionados às áreas financeira e de contabilidade, junto a um controle interno que atuem em concordância para manter incólumes os livros, registros e contas, de modo que estes não possam ser utilizados para viabilizar as práticas de suborno, extorsão e corrupção, ou mesmo para mascará-las (OCDE, 2011).

Todo o cenário que possa, de alguma maneira, possibilitar ou demonstrar vulnerabilidade ao risco de corrupção e outras práticas deve ser examinado periodicamente, para assegurar que o controle e as diretrizes de ética e conduta sejam cumpridas e adequadas às transformações no decorrer do tempo, reduzindo a possibilidade de as organizações se envolverem em práticas funestas (OCDE, 2011).

Dessarte, para sistematizar os pressupostos do PG, é fundamental que as empresas formulem seus próprios códigos de conduta, estabelecendo as diretrizes do pacto como limite mínimo a ser considerado para direcionamento de suas práticas, podendo desenvolver ou ampliar as disposições do tratado de forma distinta de outras organizações, levando em conta os aspectos que considere de maior relevância.

Importa, portanto, analisar de que forma as empresas têm abordado as disposições do PG, estabelecendo um comparativo entre seus códigos, de modo a

identificar similaridades, diferenças e pontos de melhoria, e, sobretudo, se as organizações têm respeitado as diretrizes do Pacto. Para tanto, foram estudadas vinte empresas, nacionais e estrangeiras, para compreender de que forma o PG está direcionando suas atividades e de que maneira o documento têm impactado o as empresas.

3. METODOLOGIA DE PESQUISA

Para compreensão e análise da abordagem das diretrizes do Pacto Global na elaboração do código de conduta empresarial das organizações objeto deste estudo, foi realizada uma pesquisa qualitativa. A análise qualitativa, para Minayo (2008), apresenta como elemento essencial a formulação de um contexto de existência para um objeto de estudo, reconhecendo sua multiplicidade, reavaliando de maneira crítica os postulados existentes acerca do assunto, desenvolvendo novos conceitos e teorias de valor científico, utilizando-se de técnicas de aferição e análise de dados, examinando os dados e hipóteses com maior especificidade e refinamento.

A pesquisa qualitativa busca a compreensão dos fatos na raiz, considerando o significado atribuído às ocorrências observadas. Desta forma, esta modalidade de estudo implica numa imersão no cenário que se estuda, não adotando uma postura neutra, mas sim com as observações num panorama geral, explanando o tema, e interpretando a realidade estudada para a produção de um conteúdo de relevância científica e social (PASQUALOTTI; PORTELLA, 2003, p. 6-17).

Na realização de um estudo qualitativo pode-se utilizar fontes distintas de obtenção de dados. No presente estudo, foi utilizada a fonte documental associada a uma revisão bibliográfica. A análise documental é peça fundamental neste estudo, e consiste numa forma de pesquisa que objetiva a consolidação de novos conhecimentos e determinar de que forma esses conhecimentos têm sido construídos (SÁ-SILVA; ALMEIDA & GUINDANI, 2009).

Uma pesquisa documental refere-se a uma análise ampla e extensiva de produções documentais que ainda não tenham sido objeto de estudo, mas se o foram, não há impeditivos para seu reexame em busca de novas atribuições, significados ou coleta de informações novas (GUBA & LINCOLN, 1981).

Desta forma, é dizer que esta modalidade de pesquisa utiliza fontes prioritariamente documentais para a obtenção e retirada de dados e informações para produzir hipóteses e soluções para questionamentos acerca de um acontecimento. Desta forma, utiliza metodologias e estratégias que possibilitam o entendimento dos documentos. A pesquisa se torna documental quando for a única fonte utilizada, sendo que pode ser complementar a outras formas (FLICK, 2009).

Assim, para concretização deste estudo, foram analisados, de forma aprofundada, documentos concernentes à constituição do Pacto Global, como o discurso do ex-secretário-geral Kofi Annan, bem como as diretrizes elaboradas durante a Conferência Rio-92, que instituiu a Agenda 21, e as orientações da OCDE para as empresas multinacionais.

Foram selecionadas vinte empresas, dez nacionais e dez estrangeiras que tivessem seus códigos de conduta disponibilizados em meio eletrônico. Não há determinação expressa para dimensionamento da amostra, uma vez que esta diz respeito ao estudo de um fenômeno e independe do estudo do desenvolvimento de variáveis quantitativas. Constituem-se, portanto, dados relevantes, uma vez que as possibilidades seriam infinitas, dada a quantidade de empresas existentes no Brasil e no mundo. (ALVES-MAZZOTTI, 2002)

A grande maioria das empresas é contemplada no rol da revista Exame como as empresas que apresentam melhor reputação, bem como constam do guia de empresas sustentáveis do ano de 2019. Por conseguinte, houve a análise detalhada dos códigos de conduta de fornecedores das vinte empresas estudadas, estabelecendo um comparativo entre elas, tendo como parâmetro os princípios do Pacto Global como norteadores da construção destes documentos.

Assim, primeiramente foi realizada uma análise pormenorizada dos princípios do Pacto Global, para melhor compreensão dos aspectos que cada um deles aborda, nas dimensões social e empresarial, e também para entender o significado atribuído a cada um dos termos utilizados na definição dos princípios. Desta forma, o exame do Pacto Global possibilita um melhor entendimento acerca das perspectivas da ONU para as relações entre fornecedores.

As empresas objeto desta análise foram selecionadas de acordo com sua expressividade nos segmentos de atuação, considerando o seu tempo de existência, porte, especificidade de atuação, receitas geradas de acordo com o *Google Finance* em pesquisa individual de cada uma das empresas. Logo, os códigos de conduta de fornecedor analisados neste estudo são pertencentes a empresas do ramo financeiro, alimentício e industrial. São empresas de grande porte, que demonstram compromisso social e com o meio ambiente, cujas atividades possam impactar diretamente a sociedade e o ecossistema. Tal escolha fora motivada para compreender a efetividade das diretrizes do Pacto Global nas atividades destas

empresas, e para estabelecer um comparativo sobre as diferentes maneiras de abordar os mesmos princípios. A relação das empresas estudadas pode-se definir abaixo:

Tabela 1. Relação das empresas brasileiras e estrangeiras estudadas

Empresas Brasileiras	Empresas Estrangeiras
Vale	Nestlé
Brf	KPMG
Cielo	ABB
Nubank	Santander
Caixa Seguros Holding (Csh)	Crowncork
Secpainéis	Cargill
Montcalm	BASF
Copersucar	Engie
Aurora	EDP
Sulamérica	Eaton

Fonte: Dados originais da pesquisa

Com relação aos códigos de conduta utilizados, os documentos se encontram disponíveis em meio eletrônico e não possuem uma data de publicação, haja vista sempre passarem por alterações e revisões a fim de readequar suas disposições às transformações da sociedade. Assim, os documentos são sempre reformulados, nunca perdendo seu caráter atemporal, atestando a permanência das orientações do Pacto Global no decorrer do tempo. Desta forma, para realização da presente análise, os Códigos de Conduta de Fornecedores das empresas foram lidos em sua integralidade. Os documentos apresentavam até o máximo de vinte páginas, onde as disposições eram divididas em tópicos. Cada um deles foi analisado minuciosamente para verificar a aderência a cada uma das dimensões estudadas.

Ademais, os documentos foram analisados na íntegra, a fim de traçar um panorama de atuação da empresa dentro de seu segmento conforme o ordenamento do Pacto Global. O estudo destes documentos se deu por meio da análise de seu conteúdo, procedimento comum à pesquisa documental, caracterizada pela análise de dados associados à linguagem utilizada, onde os

pontos de interesse são organizados e categorizados de acordo com a finalidade que se deseja atingir (APPOLINÁRIO, 2009, p. 27).

Os documentos foram lidos página a página, e os elementos mais relevantes foram identificados, organizados e tabelados, sendo elaborada uma planilha utilizando o *Microsoft Excel* em que na primeira coluna da primeira pasta de trabalho constam as dimensões do pacto global a serem observadas, e nas demais colunas as empresas estudadas, e, abaixo, de que forma cada uma delas atende às diretrizes do Pacto Global. Ao final, na última coluna é realizada uma síntese com as impressões.

Semelhantemente, o estudo das empresas estrangeiras também se deu por meio da análise do conteúdo dos documentos em uma nova pasta de trabalho dentro do mesmo arquivo, em que as colunas tinham como título os nomes das empresas, e cada uma das linhas traz a dimensão do Pacto a ser analisada. Ao final, a última coluna representa as impressões gerais observadas.

A planilha que contém a análise comparativa dos Códigos está presente na Síntese dos Resultados deste estudo. Os dados foram analisados conjuntamente pelas pesquisadoras de maneira complementar, estabelecendo uma análise cruzada em que as informações obtidas por uma delas foram complementadas pelas informações obtidas no estudo da segunda, traçando-se um paralelo entre as impressões, enriquecendo o trabalho. Após a análise os dados foram auditados e cancelados pela orientadora.

4. ANÁLISE DE DADOS

Para a análise de dados, foi feito o comparativo das diretrizes do pacto global em empresas brasileiras e estrangeiras, de acordo com cada dimensão.

4.1. Respeito aos Direitos Humanos

O Código de Conduta de Fornecedores da ONU determina que os seus fornecedores proibam o trabalho forçado ou condições análogas à escravidão em todas as suas formas (ONU, 2018).

Com relação a este tema, empresas brasileiras e estrangeiras incluíram esta determinação em seus códigos de conduta e formas de trabalho, norteando sua atuação, sendo que 90% das empresas estrangeiras integraram esta disposição às suas normas de trabalho. A Nestlé expressa este princípio do Pacto Global em seu primeiro pilar do Código de Conduta, "Direitos Humanos". A empresa definiu o apoio incondicional aos Direitos Humanos das Nações Unidas e espera que o seu fornecedor os respeite. Já a empresa KPMG demonstra e exige respeito à dignidade e aos Direitos Humanos reconhecidos internacionalmente, expressado no tópico V em "Condições de trabalho e direitos humanos". A ABB se aprofunda ainda mais no âmbito dos direitos humanos quando revela em seu Código de Conduta que é imprescindível respeitar a dignidade pessoal, não permitir que alguém trabalhe contra a própria vontade, proibir comportamentos que incluam abuso, teor sexual em linguagens e contato físico de natureza abusiva ou ameaçadora. Tal disposição inclui um aspecto muito importante dos direitos humanos: a dignidade. A maioria das empresas traz expressamente a referência aos direitos humanos. No entanto, a Cargill não o faz, trazendo ao longo de suas diretrizes éticas termos que remetam às esferas dos direitos fundamentais, como, por exemplo, no tópico cinco: "Tratar as pessoas com dignidade e respeito", é informado que a empresa espera que os fornecedores priorizem a dignidade de todos os indivíduos, sem distinção, enquanto a Eaton traz as mesmas disposições no tópico referente à "Mão de obra".

O banco Santander traz, em sua introdução ao código de conduta, que apoia os princípios éticos de Direitos Humanos. No tópico três, denominado "Regras de conduta" é informado que as regras de conduta de seu código seguem todos os

princípios do Pacto Global da ONU, demonstrando respeitar os Direitos Fundamentais, bem como a empresa Crown e a empresa Engie. Para a BASF, a mesma apresenta, no início de seu código, a expectativa de que seu fornecedor apoie e atue de acordo com os direitos humanos. Em "Social", a empresa também expressa apoio à proteção desses direitos.

A EDP traz em seus "Compromissos de Compliance" "que os fornecedores terão maior exigência em relação a princípios, valores, práticas em matérias de direitos humanos". Além disso, também é citado em "Compromissos em matéria de Direitos humanos e comunidades" que os fornecedores devem promover e respeitar os direitos humanos.

No que concerne às empresas brasileiras, o respeito aos direitos humanos está presente em duas das dez empresas analisadas, enquanto sete delas trazem apenas os tópicos relativos ao tema, sem maior aprofundamento. Uma delas, a Caixa Seguros Holding, não se manifesta a respeito. A Vale traz o respeito aos direitos humanos em todas as suas operações, nas distintas regiões em que está situada, enquanto respeitar os direitos fundamentais e os colaboradores é prerrogativa da BRF. A Cielo traz tópicos relativos aos direitos humanos, sem, contudo, explorá-los individualmente, enquanto a Nubank adota políticas de diversidade, inclusão e respeito à humanidade individualmente, sem, contudo, apresentar tópico específico.

A Secpaineis também apresenta o tópico de direitos humanos dividido em diversidade, assédio, trabalho escravo e infantil, bem como a Aurora e a Montcalm, que os traz, especificamente, no tópico chamado "padrão de mão de obra". Para a Copersucar:

O fornecedor deve assegurar o respeito aos direitos fundamentais dos seus trabalhadores e as condições básicas de trabalho devem estar de acordo com:

- (ii) os acordos, tratados e convenções internacionais, tais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU.

A SulAmérica é a única que faz referência aos princípios do Pacto Global das Nações Unidas, adotando princípios e valores que visem à defesa dos direitos fundamentais, mas não aprofundando os temas do Pacto Global.

Importa que sejam adotadas medidas de proteção aos direitos humanos nas cadeias produtivas, iniciando-se pelos códigos de conduta empresariais, que

deveriam apresentar uma posição mais firme e abrangente sobre os tópicos, com maior aprofundamento, o que impactaria positivamente a cadeia produtiva.

4.2. Não cumplicidade com práticas de violação de direitos humanos

O Pacto Global determina uma posição contrária a qualquer forma de macular os direitos humanos. As violações a direitos humanos constituem condutas criminosas gravíssimas. Desta forma, defender os direitos fundamentais é contraponto à violação dos mesmos. Para as empresas, tem sido muito importante valorizar a proteção destes direitos como forma de fortalecer o vínculo com seus colaboradores.

No caso das empresas brasileiras, 50% das analisadas trazem esta previsão em seus códigos de ética, enquanto a outra metade sequer faz menção a ela, quais sejam a Nubank, Caixa Seguros Holding, Secpaineis, Montcalm e SulAmérica. Ainda que haja a previsão das prerrogativas fundamentais, a descrição expressa da proteção a elas é fundamental para uma melhor atuação da empresa e melhor posicionamento frente ao cenário internacional. Neste sentido, a Vale dispõe que tem preferência em negociar com parceiros que adotem o mesmo posicionamento no que se refere aos direitos humanos. Para a BRF, respeitar os direitos dos colaboradores e oferecer condições fundamentais de trabalho são essenciais, e a empresa demonstra preferência em realizar transações com parceiros comerciais que adotem as mesmas práticas, reduzindo a probabilidade de penalizações. A Cielo traz uma consideração mais aberta no sentido de todos os fornecedores terem um código de conduta, enquanto a Copersucar diz que o fornecedor deve tratar a todos com dignidade e proteger os direitos humanos. Existe uma particularidade na previsão da empresa Aurora, que, ao mesmo tempo que adota medidas de proteção, dispõe que realiza, arbitrariamente, inspeções a fim de verificar se as disposições do código têm sido cumpridas, e, em caso negativo, pode exigir dos fornecedores medidas de correção, ou interromper negociações e rescindir contratos com os infratores.

O item relativo à vedação de práticas que violam os direitos humanos é abordado por 60% das empresas estrangeiras. As empresas, Cargill, BASF, Engie não asseguram a não participação caso não respeitem os direitos humanos, e a

empresa Nestlé informa que espera que cumpram, o que se pode inferir como uma não assegução conforme citado por 40% das empresas. As empresas KPMG, Santander, Crown e EDP asseguram que não haverá negociação ou contrato com empresas que violem os direitos fundamentais, trazendo como exigência o cumprimento das disposições do Pacto Global como condição indispensável às negociações.

Neste sentido, é imprescindível que os códigos omissos tragam expressamente a não violação dos direitos humanos, ao passo que as empresas que não asseguram a não participação em flagrante desrespeito às prerrogativas fundamentais revejam sua forma de atuação, priorizando sempre os fornecedores que tenham a mesma visão quanto aos direitos humanos, o que tende a reduzir riscos de negócio.

4.3. Livre associação e negociações coletivas

De acordo com as Convenções Fundamentais da OIT (Organização Internacional do Trabalho)

A ONU espera que seus fornecedores reconheçam o direito exercido livremente, sem distinção, de organizar, promover e defender seus interesses e negociar coletivamente, além de proteger esses trabalhadores de qualquer ação ou outra forma de discriminação relacionada ao exercício de seu direito de organizar-se, realizar atividades sindicais e negociar coletivamente. (OIT, 1938)

Desta forma, as empresas e funcionários são livres para se associarem e realizarem negociações e convenções coletivas, instrumentos que viabilizam a proteção dos direitos dos trabalhadores. 80% das empresas estrangeiras abordam o tema amplamente, enquanto a empresa Engie não prevê a disposição em seu código de conduta, e a Cargill aborda superficialmente, trazendo apenas a negociação coletiva, e não a associação coletiva.

A Nestlé prevê a liberdade associativa no início do código de conduta de fornecedores, dentro das disposições que tratam de direitos humanos, no subtópico “Liberdade de Associação e de Negociação Coletiva, expressando com assertividade e objetividade o dever do fornecedor de garantir a liberdade de associação e negociação coletiva com a conciliação da legislação aplicável”. Atitude semelhante é adotada pela KPMG, desta vez dividindo em “Condições de Trabalho e Direitos Humanos”. Por sua vez, a empresa ABB expressa com clareza no item B.

“Condições de trabalho justas” de seu código de conduta de fornecedor que uma das exigências é o respeito entre os direitos dos empregados e o direito que devem ter, de se associarem livremente e negociarem coletivamente.

O banco Santander, a Crown e a BASF dispõem sobre a liberdade de negociação e associação em seus códigos de forma objetiva, para que os fornecedores conheçam e respeitem esta prerrogativa conforme legislação vigente. A empresa Cargill retrata o princípio de negociação coletiva no tópico “Trate as pessoas com dignidade e respeito”, exigindo dos fornecedores que sejam reconheçam e respeitem os direitos dos trabalhadores e de negociarem coletivamente. Sobre associação coletiva, a empresa não retrata especificamente sobre o assunto, mas no tópico “Honrar as obrigações comerciais” espera-se dos fornecedores que “gerenciem eventos inesperados de uma forma proativa, adequada e direta”. É possível interpretar estes eventos como associações, embora não haja previsão expressa. Para a Eaton, no tópico "Mão de obra", a empresa informa que o fornecedor deve respeitar as escolhas dos funcionários caso queiram participar ou não de qualquer organização, incluindo sindicatos, conselhos trabalhistas e todas as leis relacionadas à liberdade de associação e negociação coletiva.

Com relação às empresas brasileiras, 70% delas abordam a liberdade de associação e negociação, enquanto as 30% restantes são omissas quanto a esta disposição, as quais a Vale, Caixa Seguros Holding e Montcalm. AS demais empresas apresentam dispositivos que convergem para o respeito às liberdades de associação e negociação, propondo que os fornecedores também devam garantir o mesmo, dentro da legislação brasileira e de maneira pacífica. Já a SulAmérica traz somente a menção às condições de trabalho, seguindo as diretrizes do Pacto Global, mas sem dissertar sobre este item.

A associação a entidades de classe e as negociações coletivas são essenciais para assegurar o cumprimento dos deveres patronais e permitir que os direitos trabalhistas sejam devidamente respeitados. Desta forma, exigir dos fornecedores que seus funcionários possam se associar possibilita a eles obediência à legislação trabalhista, reduzindo a probabilidade de demandas judiciais e melhorando a imagem da empresa perante os concorrentes, agindo com transparência.

4.4. Eliminação de todas as formas de trabalho compulsório e escravo

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em sua 29ª Convenção, conceitua o trabalho forçado como "todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual ela não se tenha oferecido espontaneamente." (OIT, 1930).

Dentre as empresas estrangeiras, todas as analisadas abordam corretamente os tópicos relativos às formas de trabalho forçado, enquanto nas empresas nacionais, uma delas não disserta sobre o tema. A Nestlé informa que em tempo algum permite que seu fornecedor tenha qualquer ato relacionado ao trabalho forçado e exige que não tenha nenhuma utilização de trabalho nem seja beneficiado por este. A empresa também apresenta o significado de "trabalho forçado" definindo-o como trabalho escravo, obrigatório, exigido sobre ameaça, violência ou reclusão. É exigido também pela Nestlé um aviso prévio e uma documentação para ser analisada caso o fornecedor disponha de mão-de-obra de imigrantes. A KPMG e a ABB são intolerantes ao trabalho forçado, esperando que o fornecedor atue de maneira ética. Para a segunda, o código traz a previsão de abandono do vínculo mediante aviso prévio caso haja notícia de trabalho forçado.

Santander, Cargill, BASF, EDP, e Eaton trazem um posicionamento mais objetivo, informando apenas que o fornecedor não deve apropriar-se de formas de trabalho escravo ou forçado. As empresas não apresentaram formas de coibir a prática ou sanções aos fornecedores infratores, o que seria de grande importância para reforçar a imprescindibilidade de respeitar os direitos trabalhistas, reservando-se apenas ao direito de não manter relações comerciais com parceiros que compactuem com estas práticas.

Em âmbito nacional, a Vale traz a seguinte disposição:

Todos os fornecedores devem proporcionar condições dignas de trabalho a seus empregados. A carga horária, remuneração e benefícios, e requisitos de saúde e segurança, devem respeitar a legislação trabalhista de cada país. Em casos de países em que a legislação vigente for inferior à legislação internacional, os padrões desta última deverão prevalecer. (...) Todos os fornecedores devem proibir e repudiar o uso de crianças e adolescentes para fins sexuais (inclusive mediado por lucro, objetos de valor ou outros elementos de troca), a prática de trabalho infantil, de trabalho forçado ou análogo ao escravo. A evidência de qualquer destas práticas aqui relacionadas gerará sanção comercial pela Vale e empresas

do grupo. Recomendamos que os fornecedores desenvolvam ações de combate e remediação à exploração das condições de trabalho ilegais e irregulares aqui citadas. (VALE, 2014)

Um ponto de interesse é o estabelecimento de uma sanção, mas o código não delimita a extensão da sanção, tampouco de que forma ela será aplicada. No entanto, é um avanço em relação às empresas estrangeiras. A BRF define que não permite carga horária excessiva sem obedecer aos limites e disposições da legislação vigente, oferecendo condições básicas de trabalho e não restringindo as liberdades individuais do colaborador, como retenção de documentos, jornadas extenuantes, em manifesta atenção às disposições do Código de Conduta de Fornecedor da ONU, que postulam:

A ONU espera que seus fornecedores garantam o pagamento de salários com curso legal, em intervalos regulares não superior a um mês, na íntegra e diretamente aos trabalhadores envolvidos. Os fornecedores devem manter um registro adequado desses pagamentos. Deduções de salários são permitidas somente sob condições e a extensão prescrita por lei, regulamentos ou acordos coletivos aplicáveis, e os fornecedores devem informar os trabalhadores envolvidos de tais deduções no momento de cada pagamento. Os salários, horas de trabalho e outras condições de trabalho fornecidas pelos fornecedores não devem ser menos favoráveis do que as melhores condições prevalecentes localmente (isto é, conforme contidas em: (i) acordos coletivos que abrangem uma proporção substancial de empregadores e trabalhadores; (ii) decisões arbitrais, ou (iii) leis ou regulamentos aplicáveis para trabalhos do mesmo caráter realizados no comércio ou indústria em questão na área em que o trabalho é realizado. (ONU)

As demais empresas brasileiras (Cielo, Nubank, Caixa Seguros Holding, Secpaineis, Montcalm, Copersucar e Aurora) apresentaram o dispositivo de forma objetiva, adotando a postura de não negociar com fornecedores que sejam favoráveis às formas de trabalho forçado. Novamente, a SulAmérica manifesta-se a respeito do tema, sem, contudo, explorá-lo de forma mais abrangente. Desta forma, para erradicar o trabalho escravo as empresas deverão observar as convenções e legislação trabalhistas, oferecendo condições dignas para seus colaboradores, adotando uma forma de gestão de pessoas humanizada e humanitária.

4.5. Abolir o trabalho infantil

O trabalho infantil pode ser definido como aquele que seja desempenhado por crianças e adolescentes com idade inferior ao mínimo legal exigido no país. (OIT, 1973). Dentro deste termo incluem-se as atividades perigosas que possam oferecer

risco à integridade física, psíquica, moral e social da criança ou adolescente, bem como violações a direitos humanos (tráfico humano, exploração sexual, dentre outros).

Neste sentido, dentre as empresas brasileiras, 90% delas preveem corretamente as disposições do Pacto Global aplicadas às cadeias produtivas. A Vale repudia quaisquer formas de exploração sexual de crianças e adolescentes, trabalho infantil, prevendo as mesmas sanções comerciais aplicáveis aos fornecedores que se utilizam de mão de obra escrava. Já a BRF e a Cielo reproduzem a disposição do Código de Fornecedores da ONU, aplicando a legislação brasileira. A Secpaineis traz um diferencial quanto à temática, que se refere ao respeito aos direitos da personalidade das crianças e adolescentes, em âmbito geral

A SecPaineis é contra o trabalho infantil e não compactua com quaisquer situações que potencialmente envolvam:

Trabalho irregular de adolescentes menores de 16 anos (exceto quando na condição de aprendizes, a partir dos 14 anos);

Condições inadequadas ao trabalho e ao desenvolvimento de adolescentes de 16 a 18 anos;

Caracterização de qualquer forma de discriminação, violência ou atentado aos direitos fundamentais de crianças e adolescentes. Fornecedores com atuação fora do território brasileiro deverão seguir legislação local e garantir que não haja discriminação, violência ou atentado aos direitos fundamentais de crianças e adolescentes. (SECPAINÉIS)

Para a Aurora, é imprescindível que, em havendo trabalho de adolescentes devidamente regulamentado, a finalidade principal deste é a orientação vocacional do menor.

As empresas estrangeiras abordam corretamente o tema em 80% dos casos apresentados. Para a Nestlé, em "Idade Mínima de Admissão ao Emprego", a empresa reforça a obrigação exigida na Convenção nº. 138 da OIT, que se refere à idade mínima de admissão ao emprego e também a Convenção n.º 182 relativa à interdição das piores formas de trabalho das crianças e à ação imediata com vista à sua eliminação, fortalecendo a informação de que é terminantemente proibido o trabalho infantil e a sua aplicação pelo fornecedor. Também é informada a idade mínima para qualquer tipo de relação trabalhista que não tenha prejuízo na legislação nacional (no mínimo quinze anos). Entretanto, no último parágrafo do tópico é dito que, se o fornecedor empregar alguma criança, deve-se haver comprovação de que essas crianças não estão sendo expostas a riscos de desenvolvimento, sendo eles físicos, mentais ou emocionais. Contudo, não se

enquadra neste princípio, pois a empresa não pratica o incentivo a abolição do trabalho infantil, havendo contradição neste sentido. Para a Eaton, a hipótese admissível é o emprego de menores de quinze anos como aprendizes, desde que vinculados a alguma instituição de ensino. A Crown não aborda o assunto, trazendo a exigência de o fornecedor obedecer à legislação local.

As empresas não apresentaram formar de erradicação do trabalho infantil, tampouco incentivo à abolição desta forma de violação de direitos. Ademais, a contradição apresentada no Código de Conduta elaborada pela Nestlé enfraquece o compromisso da empresa com a proteção da infância e juventude, no sentido de não haver impeditivo para a prática.

Em âmbito nacional ou internacional as empresas não apresentaram qualquer tipo de técnica que possa impedir o uso de mão de obra infantil pelos fornecedores, tampouco instrumentos de fiscalização. A realização de inspeções ou solicitação de relatórios instruídos por imagens seria uma ferramenta interessante para avaliar esta situação.

4.6. Eliminar todos os tipos de discriminação

As diretrizes do Código de Fornecedores postuladas pela ONU acerca da discriminação são rígidas, não permitindo nenhuma forma de discriminação de raça, cor, sexo, convicção política ou religiosa, nacionalidade ou classe social, ou demais formas previstas nas leis de cada país em que se haja um contrato, e também espera-se que os fornecedores sejam manifestamente contrários às práticas de discriminação, e que não realizem transações comerciais com fornecedores que estejam envolvidos em quaisquer práticas que possam configurar discriminação ou preconceito de qualquer natureza.

No tocante às empresas nacionais, 9 em 10 empresas prevê o combate à discriminação em seus códigos. A Vale valoriza as potencialidades e capacidades individuais de cada colaborador, independentemente de gênero, ou convicções diversas, trazendo enfoque ao papel da mulher na sociedade, e abordando a reparação histórica. Além disso, aduz que os fornecedores devam fornecer igualdade de condições e oportunidades, incluindo, também, as pessoas com deficiência, o que é um diferencial com relação aos outros códigos. BRF e Cielo são

mais objetivas, trazendo que nenhum tipo de discriminação será admitido. A Nubank também apresenta postura pragmática, no entanto, fazendo alusão aos processos seletivos de fornecedores, em que os mesmos não devem realizar práticas discriminatórias.

Tanto a Caixa Seguros quanto a Aurora e Secpaineis orientam que não há tolerância às ações discriminatórias de qualquer natureza, onde esta última levanta ponto importante com relação às gestantes, que costumam ser discriminadas no mercado de trabalho pela condição gravídica. Por sua vez, a Copersucar e a Aurora trazem dispositivos mais abrangentes, contemplando maior diversidade de atos discriminatórios não tolerados. A Aurora ainda prevê a proibição de atos que possam configurar o assédio de ordem diversa

Os fornecedores devem adotar práticas em conformidade com a legislação vigente que proíba a discriminação na conduta do trabalho, com relação a raça, cor, credo religioso, sexo, idade, orientação sexual, gênero, filosofia de vida, ideologia política, deficiência ou limitação física e/ou mental, modo de vestir, falar, aparência física, condição financeira, escolaridade e toda forma de expressão, desde que sejam respeitadas as individualidades sem prejuízo do bem comum e o progresso da empresa. Devem estimular práticas que eliminem qualquer tipo de discriminação ou abuso aos empregados, sendo que estes devem ser tratados com respeito e dignidade. Nenhum empregado deve ser submetido à punição corporal, abuso ou assédio físico, sexual, psicológico ou verbal. (AURORA)

A SulAmérica não disserta sobre o tema, apenas faz citação do mesmo.

Dentre as empresas estrangeiras, a única que não contempla pluralidade de formas de discriminação é a Crown, enquanto as demais (KPMG, ABB, Santander, Cargill, BASF, Engie, EDP, Eaton) trazem uma abordagem pragmática do tema discriminação, descrevendo quais as formas intoleráveis perante as corporações e seus fornecedores, como idade, etnia, raça, cor, crença, posição política, gênero, sindicalização, orientação sexual, dentre outras. A Nestlé se posiciona de maneira similar, porém, explicitando o direito à privacidade, onde nenhum fornecedor deverá discriminar ou desrespeitar colaboradores que tenham acesso a informações pessoais ou sigilosas que estiverem supervisionando. (NESTLÉ, 2017).

Com base nesta análise, depreende-se que as empresas demonstram preocupação em valorizar a diversidade e coibir as distintas formas de discriminação que eventualmente sejam praticadas pelos fornecedores. No entanto, não existe previsão de fiscalização ou inspeção destas práticas, o que seria essencial para o cumprimento dos códigos de conduta. A previsão de sanções contratuais e multa

também seria de grande valia para impulsionar os fornecedores a cumprirem as disposições do Pacto Global.

4.7. Apoio às medidas de proteção ambiental

As práticas de desenvolvimento sustentável têm sido adotadas pelas empresas ao redor do mundo com o objetivo de reduzir os impactos ambientais gerados pelo exercício das atividades econômicas. A esse respeito, a ONU

espera que seus fornecedores tenham uma política ambiental eficaz e cumpram com a legislação e os regulamentos existentes em relação à proteção do meio ambiente. Os fornecedores devem, sempre que possível, apoiar uma abordagem preventiva às questões ambientais, empreender iniciativas para promover uma maior responsabilidade ambiental e incentivar a difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis, implementando boas práticas de vida útil. (ONU)

Assim, o item relativo ao meio-ambiente é abordado de forma correta por 80% das empresas estrangeiras. A empresa Cargill não trata do assunto, já a empresa Eaton trata do tema, sem, porém, deixar claro que aquele tópico é um apoio à abordagem preventiva de impactos ambientais (a empresa cita apenas que o fornecedor deve seguir licenças ambientais e manusear substâncias regulamentadas).

A Nestlé deixa clara a imprescindibilidade de um sistema de gestão ambiental, frisando que os fornecedores devem ter experiência e conhecimento no manuseio de produtos perigosos, atribuindo a isso uma função preventiva de danos ambientais. A KPMG salienta a importância de reduzir os impactos ambientais e produção de resíduos, enquanto a ABB solicita aos fornecedores uma declaração de conteúdo, para assegurar que os insumos não estejam na lista de materiais proibidos pela empresa. O Santander age mais objetivamente, informando somente que espera uma conduta preventiva, assim como a EDP. A Crown, por seu turno, traz a previsão do controle de poluição das águas e do ar, assim como a BASF. A Eaton e a Engie preveem que o código deva ser respeitado, e que a redução de impactos deve assegurar a proteção ambiental.

Dentre as empresas brasileiras, uma delas não faz referência à questão ambiental, a Caixa Seguros Holding. A Vale discorre profundamente sobre o tema, haja vista seu ramo de atividade, postulando que os fornecedores devem cumprir as

leis ambientais vigentes, conhecendo os principais impactos ambientais derivados de sua atividade, controlando acidentes nas áreas de circunscrição da empresa, sempre relatando problemas à comunidade e aos órgãos responsáveis. Para a BRF é importante assegurar a economia e o tratamento de água, evitando sua contaminação, bem como contaminação do solo. A Cielo ressalta a importância de seguir e respeitar a legislação ambiental vigente, o que se observa também nos dispositivos do Nubank, Aurora e da Copersucar, onde a última atenta para o licenciamento das operações, manuseio de materiais potencialmente danosos e conservação de recursos naturais. Montcalm e SulAmérica são mais objetivas, apresentando somente a exigência de prevenção de riscos ambientais, sem dissertar acerca do tópico.

A preocupação das empresas com as questões ambientais é notória, e todas vem desenvolvendo formas de mitigar os impactos das atividades desempenhadas no meio-ambiente. No entanto, as empresas estudadas não apresentaram forma de fiscalização ou inspeção de suas atividades, para assegurar o efetivo cumprimento do código.

4.8. Desenvolver iniciativas de promoção de ações de responsabilidade ambiental

Quanto às iniciativas de responsabilidade ambiental, sete em 10 empresas brasileiras dissertam sobre o tema, enquanto 6 em 10 estrangeiras fazem o mesmo. A Vale atesta ser indispensável programar ações de contenção, não se restringindo apenas aos casos previstos em lei, similarmente à Secpaineis. A empresa BRF aponta para a qualidade, eficiência e boas práticas no processo de produção, mediante monitoramento e controle de pragas, higiene, segurança, transporte, armazenamento, dentre outros.

A Cielo, em sua atividade, preza pela sustentabilidade, reduzindo os impactos, caminho tomado pela Caixa Seguros, que valoriza o consumo consciente de recursos, reduzindo o uso de papel e plástico, e esta posição interfere diretamente no relacionamento com o fornecedor, sendo um norteador. Por conseguinte, a Secpaineis descreve os impactos ambientais que visa reduzir, e a

Aurora também o faz. Copersucar e SulAmérica mencionam apenas conservação de recursos da natureza. Montcalm e Nubank são omissas quanto ao assunto.

No cenário internacional o item é abordado de modo correto por 60% das empresas estrangeiras. As empresas KPMG, Crown, Cargill e BASF não abordam o tema. EDP, Engie e Nestlé trazem disposições favoráveis à prevenção de poluição e formas de mitigar a produção de resíduos. Assim, o fornecedor que mantiver relações comerciais com estas empresas deverá elaborar medidas que viabilizem a proteção ambiental, como tratamento de água, efluentes e manejo correto dos resíduos prejudiciais, reduzindo a emissão de poluentes. Para a Engie também é fundamental assegurar a manutenção da fauna e flora locais.

As empresas omissas devem apresentar planos de ação para reduzir os danos provocados pelos fornecedores, impondo condições para negociação, e comprometendo-se com a redução de resíduos. Uma alternativa são compromissos de boas práticas da cadeia de suprimentos, estabelecendo metas a curto e longo prazo.

4.9. Encorajar e desenvolver iniciativas de promoção de ações de responsabilidade ambiental

Fomentar as iniciativas de proteção e desenvolvimento ambiental são prerrogativas que devem direcionar a atividade das organizações, uma vez que consiste em planejamento para o futuro, e a redução dos impactos ambientais trará benefícios a longo prazo para a humanidade. O ponto é abordado por 50% das empresas internacionais estudadas, em comparação a 70% das empresas brasileiras que fazem menção ou referência a esta matéria. Assim, pode-se perceber que o Brasil, por ter maiores reservas de recursos naturais, demonstra maior precaução em relações que possam impactar negativamente o meio ambiente.

As empresas Nestlé, ABB, EDP e Eaton não tratam o tema, e a empresa Crown apenas recomenda que os fornecedores adotem práticas ambientais responsáveis, não se tratando de um incentivo claro assim como citado.

A KPMG somente espera que os fornecedores impulsionem o desenvolvimento de tecnologias ambientais, como o Santander. Já a Cargill propõe um trabalho conjunto para implementar a sustentabilidade, promovendo o valor

social (CARGILL). A Engie adota posição similar, porém, apontando a possibilidade de educação ambiental dos parceiros. A BASF aborda a promoção do desenvolvimento ambiental sustentável, incluindo toda a cadeia produtiva.

As empresas nacionais apresentam disposições sucintas sobre o tema. A Vale, Montcalm e Copersucar não citam nem dissertam sobre as iniciativas. As demais (Cielo, Secpaineis, Aurora, SulAmérica) citam a importância do desenvolvimento sustentável para reduzir os danos ambientais. A BRF traz as seguintes disposições:

Use de forma racional água, energia e materiais;
 Promova a redução e o controle de resíduos e efluentes;
 Controle e reduza as emissões por desmatamento, queimadas, transporte, processo produtivo, eficiência operacional etc;
 Quando aplicável, mantenha dentro dos termos da lei as Áreas de Preservação Permanente (APPs), Reserva Legal (RL) e outras áreas de preservação da biodiversidade. (BRF, p.9)

A Caixa Seguros, por sua vez, cita o cumprimento da disposição do Pacto por meio de seus programas sociais e ambientais, em contraposição à Nubank, que preza pelo consumo eficiente de recursos naturais. Neste sentido, é importante que as empresas adotem posturas ambientais conscientes, estabelecendo em seus códigos as ações de responsabilidade ambiental e fixando metas para a implementação destas ações.

4.10. Medidas de combate à corrupção

A corrupção consiste em um fenômeno de ordem política, econômica e social, que interfere diretamente no desenvolvimento de uma nação, gerando instabilidade em diversos setores. O fenômeno impacta negativamente os princípios basilares da democracia, interferindo em escolhas políticas, e, conseqüentemente, congelando o desenvolvimento econômico de um país. (UNODC, 2021)

A corrupção pode se dar de várias formas, dentre as quais pode-se salientar o suborno, pagamento de propinas, desvios de fundos, verbas e recursos destinados ao atendimento da população, fraudes, tráfico de influência, mercantilização de informações privilegiadas e comercialização de decisões e pareceres judiciais. (UNODC, 2021)

Neste sentido, é importante estabelecer limites éticos para a atuação de empresas e fornecedores, de modo a impedir a concorrência desleal e demais

práticas criminosas que possa interferir negativamente na sociedade como um todo. Desta forma, a ONU “espera que seus fornecedores sigam os mais altos padrões de conduta ética e moral, respeitem as leis locais e não se envolvam em nenhuma forma de práticas corruptas, incluindo, entre outras, extorsão, fraude ou suborno.” (ONU)

As empresas brasileiras e estrangeira estudadas, em sua totalidade, citam e dissertam sobre o tema. Em âmbito nacional, a Vale não tolera as práticas de corrupção ativa, passiva, fraudes, falsificação, envolvimento com condutas criminosas que envolvam favorecimento ilegal, e caminho similar é tomado pela Copersucar. A BRF é menos abrangente, aduzindo que toma as precauções necessárias para evitar conflito de interesses, e que seus fornecedores devem seguir um Código de Ética. A Cielo tem posição similar à Vale, acrescentando o cumprimento estrito da legislação anticorrupção, o que se observa, também, nas disposições da Montcalm. O Nubank é intolerante quanto às práticas de corrupção, ativa ou passiva, cometidas por colaboradores ou fornecedores. A empresa Caixa Seguros traz a figura do facilitador dos atos de corrupção equiparada à do infrator, prevendo as sanções legais cabíveis. A Secpaineis reforça que não coaduna com práticas de corrupção de qualquer natureza, trazendo à baila a legislação anticorrupção, assim como a SulAmérica. A Aurora dispõe que os fornecedores não devem tolerar nenhuma forma de corrupção.

Internacionalmente, a Nestlé e a KPMG não admitem nenhuma forma de corrupção ou suborno, e, enquanto a primeira exige que o fornecedor não ofereça vantagens ilícitas ou indevidas, a segunda atenta para a importância da integridade nos negócios. A ABB somente menciona que os fornecedores devam conduzir suas atividades de forma ética, abstendo-se de suborno e fraudes. O Santander repudia práticas relativas à corrupção, e, assim como a Crown, busca transparência e não aceita solicitação de benefícios indevidos. Embora a Cargill não mencione explicitamente o tema corrupção, impõe que os fornecedores recusem qualquer tipo de suborno. A BASF proíbe corrupção e lavagem de dinheiro, e a Engie impede a negociação com fornecedores envolvidos em corrupção. Em seu código a EDP traz, o tópico "Compromisso de Compliance", a informação de que o fornecedor deve combater à corrupção, não permitindo, prosseguindo, ou consentindo com qualquer prática de corrupção ou suborno. Além disso, reforça-se mais algumas vezes a

intolerância aos atos ilícitos, inclusive propõe que deve ser respeitado o princípio de combate à corrupção ou qualquer ato desleal dentro da empresa.

Desta forma, tendo em vista os resultados nefastos dos atos de corrupção na sociedade, as empresas, como um todo, preocupam-se em manter a transparência em suas negociações, abominando quaisquer práticas relacionadas a fraudes, subornos, desvios. No entanto, embora algumas empresas descrevam os atos não tolerados, não apresentam forma de coibi-los, ou mesmo não mencionam expressamente a possibilidade de interromper negociações com parceiros envolvidos nestas práticas, demonstrando apenas a mera possibilidade de envolvimento do fornecedor, sem, contudo, assegurar a não negociação.

Dessarte, é fundamental propor mecanismos e formas de monitoramento nas negociações, realizando diligências e investigações prévias, para conhecer a reputação do fornecedor e seus diretores e colaboradores, prevendo, também, penalidades para os infratores além das sanções legais e fortalecimento dos setores de *compliance* empresarial.

5. SÍNTESE DOS RESULTADOS

Os resultados obtidos foram organizados em planilhas, em que uma delas se referiria aos dados auferidos na pesquisa das empresas brasileiras, e a outra aos resultados obtidos com a análise das empresas estrangeiras. Para fins de melhor compreensão, foram adotados os seguintes critérios de análise: atende totalmente (AT), atende parcialmente (AP), não atende (NA).

O critério designado “Atende Totalmente” é utilizado quando a empresa explora extensivamente a dimensão do Pacto Global. As empresas classificadas com esta atribuição têm, em seus códigos, além da previsão do princípio do Pacto, formas de abordagem dentro da empresa, estabelecendo condutas associadas ao princípio que se deseja atender. Assim, nos temas relacionados à sustentabilidade, as empresas que atendem totalmente ao requisito apresentaram diferentes formas de assegurar a proteção ambiental, demonstrando preocupação com as formas de poluição e demonstrando o estabelecimento de atitudes que possam reduzir os impactos. Em suma, a classificação “atende totalmente” versa sobre a menção ao princípio, estratégias de combate e intervenção.

O critério descrito como “atende parcialmente” se refere à simples menção ao princípio, sem o oferecimento de estratégias ou propostas de intervenção, ou sem delimitar as situações em que aquele princípio se aplica dentro da cadeia de fornecedores. Aqui também são inseridos os códigos que abordem os princípios de forma superficial, ou que não apresentem previsão de restrição de negociações com fornecedores que infringirem o código.

O critério descrito como “não atende” demonstra que o código não contempla as dimensões abordadas no Pacto Global. Desta forma, aos códigos omissos restaria somente a readequação. O quadro 1 traz a relação das empresas brasileiras analisadas segundo os critérios mencionados, enquanto o quadro 2 traz a relação das empresas estrangeiras que foram objeto de estudo.

Quadro 1. Análise consolidada das empresas brasileiras

Dimensão Empresa	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10
Vale	AT	AT	NA	AT	AT	AT	AT	AT	NA	AT
BRF	AT									
Cielo	AT									
Nubank	NA	NA	AT	AT	AT	AT	AT	NA	AT	AT
Caixa Seguros Holding (CSH)	NA	NA	NA	AT	AT	AT	NA	AT	AT	AT
Secpainéis	AP	NA	AP	AT	AT	AT	AP	AT	AT	AT
Montcalm	AP	NA	NA	AT	AT	AT	AT	NA	NA	AT
Copersuca	AT	NA	AT							
Aurora	AP	AT	NA	AT						
Sulamérica	AP	NA	AP	AP	AP	AP	AP	AP	AT	AT

Fonte: Dados originais da pesquisa

Legenda:

AT: Atende totalmente

AP: Atende parcialmente

NA: Não atende

D1: Respeito aos Direitos Humanos

D2: Não cumplicidade com práticas de violação de direitos humanos

D3: Livre associação e negociações coletivas

D4: Eliminação de todas as formas de trabalho compulsório e escravo

D5: Abolir o trabalho infantil

D6: Eliminar todos os tipos de discriminação

D7: Apoio às medidas de proteção ambiental

D8: Desenvolver iniciativas de promoção de ações de responsabilidade ambiental

D9: Encorajar e desenvolver iniciativas de promoção de ações de responsabilidade ambiental

D10: Medidas de combate à corrupção

Quadro 2. Análise consolidada das empresas estrangeiras

Dimensão Empresa	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10
Nestlé	AT	AP	AT	AT	AP	AT	AT	AT	NA	AT
KPMG	AT	NA	AT	AT						
ABB	AT	AP	AT	AT	AT	AT	AT	AT	NA	AT
Santander	AT									
Crown	AT	AT	AT	AT	NA	AP	AT	NA	AP	AT
Cargill	NA	NA	AP	AT	AT	AT	NA	NA	AT	AT
BASF	AT	NA	AT	AT	AT	AT	AT	NA	AT	AT
Engie	AT	NA	NA	AT						
EDP	AT	NA	AT							
Eaton	AT	AT	AT	AT	AT	AT	AP	AT	NA	AT

Fonte: Dados originais da pesquisa

Legenda:

AT: Atende totalmente

AP: Atende parcialmente

NA: Não atende

D1: Respeito aos Direitos Humanos

D2: Não cumplicidade com práticas de violação de direitos humanos

D3: Livre associação e negociações coletivas

D4: Eliminação de todas as formas de trabalho compulsório e escravo

D5: Abolir o trabalho infantil

D6: Eliminar todos os tipos de discriminação

D7: Apoio às medidas de proteção ambiental

D8: Desenvolver iniciativas de promoção de ações de responsabilidade ambiental

D9: Encorajar e desenvolver iniciativas de promoção de ações de responsabilidade ambiental

D10: Medidas de combate à corrupção

No que concerne às empresas nacionais, a dimensão 1, que diz respeito aos direitos humanos foi abordada totalmente em apenas quatro das dez empresas brasileiras estudadas, abordada parcialmente em quatro delas e duas das empresas (Nubank e Caixa Seguros Holding) não trazem previsão expressa da mesma. No tocante à dimensão 2, que versa sobre a não violação dos direitos fundamentais, cinco empresas nacionais não apresentam previsão expressa em seu Código de

Conduta de fornecedores, e as demais atendem totalmente o requisito. Acerca da dimensão 3, que viabiliza a liberdade de associação e negociação coletiva, três empresas do país não apresentam disposição em seus códigos, porém as demais abordam, seja totalmente ou seja fazendo menção aos temas.

Com base na análise, é possível notar que as dimensões 4, 5 e 6, que trazem, respectivamente, a abolição do trabalho forçado ou escravo, do trabalho infantil e da discriminação no trabalho, foram exploradas em todos os documentos nas empresas brasileiras estudadas, sendo que a empresa SulAmérica atende parcialmente a estas disposições. Na dimensão 7, que enuncia a proteção ambiental, somente a Caixa Seguros Holding não aborda o tema. O código das empresas Nubank e Montcalm é omissivo quanto à dimensão 8, relativa à promoção de ações sustentáveis. Dentre as empresas estudadas, quatro delas não trazem as diretrizes da dimensão 9, que aduz o desenvolvimento de tecnologias sustentáveis.

Todas as empresas abordaram a dimensão 10 em sua totalidade, a qual diz respeito a questões relativas à corrupção, suborno e propina, demonstrando que as empresas não compactuam com estas práticas.

A dimensão observada com maior proeminência nas empresas estrangeiras é a 10, que se refere ao combate e intolerância à corrupção, suborno e propina. Já a menos observada pelas empresas é a dimensão 09, que diz respeito à promoção de ações sustentáveis. Com relação à proteção dos direitos humanos, na dimensão 01, o Código de Conduta da empresa Cargill é omissivo. A dimensão 02 é abordada por 60% das empresas estrangeiras. As empresas, Cargill, BASF, Engie não asseguram a não participação caso não respeitem os direitos humanos e a empresa Nestlé informa que “espera que cumpram”. Pode-se entender como uma não assecuração. A dimensão 3 é abordada de modo abrangente por 80% das empresas estrangeiras. A empresa Engie não trata do assunto e a empresa Cargill trata o tópico parcialmente, falando apenas sobre a negociação coletiva e não sobre associação coletiva.

A dimensão 4, que versa sobre o trabalho escravo é abordada amplamente por todas as empresas internacionais. Acerca do trabalho escravo, na dimensão 5, é abordado totalmente em 80% das empresas estrangeiras. A empresa Nestlé trata do assunto de modo parcial, abrindo uma exceção no final de seu tópico, assim como citado, e a empresa Crown não aborda o tema, apenas dizendo que o fornecedor

deve cumprir os regulamentos de todos os órgãos governamentais. Sobre a dimensão 6 e formas de discriminação, a empresa Crown não cita a discriminação diversa, cita apenas a de preço e informa novamente apenas que o fornecedor deve cumprir os regulamentos de todos os órgãos governamentais.

Acerca da sustentabilidade prevista na dimensão 07, somente a Cargill não apresenta disposição em seu código. Já na dimensão 08, que traz o desenvolvimento de ações sustentáveis, quatro empresas estrangeiras não abordam o tema.

Desta forma, pode-se perceber que as empresas nacionais trazem as dimensões do Pacto Global em seus códigos de maneira mais abrangente, priorizando, além das questões relativas aos direitos humanos, as questões ambientais. Em maioria, elas atendem totalmente os requisitos e demonstram maior preocupação quanto à flora e fauna local, bem como quanto aos impactos da atividade empresarial nos setores da sociedade. Por ser o Brasil um país com grandes reservas naturais, esta preocupação demonstra um senso de responsabilidade ambiental mais apurado.

As empresas estrangeiras abordam alguns temas de forma superficial, como por exemplo a dimensão que trata da não violação dos direitos humanos. Isto se deve ao fato de muitas delas trazerem este princípio relacionado ao respeito e proteção aos direitos humanos, pelo que não há a repetição. A promoção da responsabilidade ambiental não se revela mandatória para as empresas estrangeiras como o é para as nacionais, pois, muitas vezes, na cadeia de suprimentos, existe a terceirização de matéria-prima e insumos, como mencionado no decurso do estudo.

Isto posto, as empresas abordam as diretrizes do pacto de forma particular, onde cada uma elegeu os princípios de maior importância conforme critérios organizacionais, restando claro que as questões ambientais têm um enfoque maior nas empresas nacionais devido às riquezas naturais.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme o presente estudo, foi possível compreender os aspectos que envolvem o conceito de responsabilidade social e ambiental em âmbito empresarial. Responsabilidade socioambiental é um conceito abrangente que se refere à tomada de decisões de forma ética pelas empresas, considerando os impactos de suas atitudes e atividades na sociedade e no meio ambiente. Pensar a responsabilidade socioambiental é se referir à empresa como um elemento transformador da sociedade, passível de proporcionar mudanças não somente mercadológicas, mas também na comunidade.

Na atualidade, os processos produtivos sofreram alterações significativas. Com o advento da globalização, a integração entre as empresas encontra-se facilitada, o que proporcionou o direcionamento das fases de produção para empresas especializadas, o que formou a cadeia de suprimentos. Devido a esta interligação, as ações de responsabilidade adotadas por uma empresa devem refletir em toda a cadeia produtiva.

Isto posto, o Pacto Global, conjunto de medidas e diretrizes elaboradas pela ONU, traz formas de adoção de princípios de responsabilidade social e ambiental pelas empresas. O primeiro bloco de princípios se refere às práticas de proteção dos Direitos Humanos, enquanto o segundo se refere à proteção dos direitos dos trabalhadores e, por conseguinte, a menção às questões ambientais. O estudo traz, ainda a influência das diretrizes do Pacto na criação de um código de conduta que pudesse ser adotado pelas empresas, e que pudesse produzir resultados na cadeia de suprimentos.

Neste sentido, as empresas elaboraram seus respectivos Códigos de Conduta, que contemplam as diretrizes do Pacto, abordando cada uma dentro de suas particularidades. Assim, os códigos contemplam os princípios do PG como norma de conduta, quais sejam o respeito e proteção aos direitos humanos, assim como práticas de não violação destes; liberdade de associação e negociação coletiva; abolição do trabalho escravo, forçado, infantil e erradicação das formas de discriminação no trabalho; a proteção do meio ambiente, adoção de práticas sustentáveis e desenvolvimento de tecnologias ambientalmente amigáveis; a intolerância à corrupção, práticas de suborno e recebimento de propina.

Dentro do comparativo realizado, que é a proposta deste estudo, nota-se que as empresas brasileiras apresentam maior abrangência no que concerne aos recursos naturais e meio ambiente, dada a biodiversidade do país, apresentando cláusulas que protegem a fauna e flora, bem como os recursos hídricos, reduzindo danos ambientais e prevendo tratamento de resíduos, o que não é abordado tão profundamente nas empresas estrangeiras, trazendo ponderações mais genéricas no sentido de proteção de recursos naturais. No entanto, acerca da proteção dos direitos humanos e compromisso de não violação destes, as empresas trouxeram, em maioria, medidas e estratégias de combate, dentre as quais importa ressaltar as políticas de intolerância quanto a estas práticas. Alguns códigos ainda não trazem previsão expressa de sanções ou de penalidades a serem aplicadas pela empresa. Neste sentido, um ponto de atenção seria a possibilidade de responsabilização dos infratores, seja por meio de multas, seja por meio de rescisão contratual, cumprimento de contraprestações ou medidas similares.

Na maioria das questões abordadas nos Códigos, a SulAmérica fez somente referência aos princípios do Pacto Global, sem, contudo, explorá-los de maneira mais ampla. Neste sentido, importa que haja um refinamento das normas, de modo que estas contenham diretrizes mínimas de atuação dentro da proposta do Pacto.

Dentre as limitações do presente estudo, importa destacar a carência de materiais que realizam tal comparação, sendo este um dos pioneiros na análise comparada dos códigos de conduta à luz do Pacto Global. Ademais, a bibliografia se encontra, em maioria, em meio eletrônico, o que torna a pesquisa mutável, uma vez que os códigos não são estáticos, passando por constantes atualizações para se manterem atuais. Desta forma, é complexo encontrar as datas corretas dos trabalhos. Tal fato poderia ser contornado se, nos arquivos, houvesse a indicação das datas das versões apresentadas, ou datas de atualização.

REFERÊNCIAS

ALIGLERI, L. M.; ALIGLERI, L. A.; CÂMARA, M. R. G. Responsabilidade Social na Cadeia Logística: uma Visão Integrada para o Incremento da Competitividade. In: II Encontro de Estudos Organizacionais, Recife, 2002. Anais... Recife, 2002.

ALIGLERI, Lílian; ALIGLERI, Luiz & CÂMARA, Márcia. Responsabilidade social na cadeia logística: uma visão integrada para o incremento da competitividade. In: XXVI ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO – ENANPAD. Anais... Recife: Anpad, 2002. p. 1-14.

ALVES-MAZZOTTI, A. J. O Método nas Ciências Sociais. In: ALVES-MAZZOTTI, A. J e GEWANDSZNAJDER, F. O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa. 2ª ed. reimp. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2002.

APPOLINÁRIO, F. Dicionário de metodologia científica: um guia para a produção do conhecimento científico. São Paulo, Atlas, 2009.

ANNAN, K. Discurso no Fórum Econômico de Davos. 1999. Tradução nossa.

ASHLEY, Patrícia Almeida et al. Ética e responsabilidade social nos negócios. São Paulo: Saraiva, 2002.

BALLOU, Ronald. Gerenciamento da cadeia de suprimentos/logística empresarial. Porto Alegre: Book-man, 2006.

BRF. Código de Conduta de Fornecedores. Disponível em: <<https://www.brf-global.com/wp-content/uploads/2018/07/Codigo-Conduta-Fornecedores-BRF.pdf>>. Acesso em 20 set. 2021.

CABESTRÉ, Sonia A.; GRAZIADE, Tânia M.; POLESEL FILHO, P. Comunicação Estratégica, Sustentabilidade e Responsabilidade socioambiental – um estudo

destacando os aspectos teórico-conceituais e práticos. In: Anais XXXI Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação - Intercom: Natal/RN, 2008.

CARROLL, A. B. Corporate social responsibility: evolution of a definitional construction. *Business & Society*, v.38, n.3, p.268-295, 1999.

CHOPRA, S. MEINDL, P. Gerenciamento da cadeia de suprimentos: Estratégia, Planejamento e Operação. São Paulo: Pearson, 2003.

CHRISTOPHER, M. Logística e gerenciamento da Cadeia de Suprimento: estratégias para a redução de custos e melhoria dos serviços. São Paulo: Pioneira, 1997.

COOPER, M. C.; LAMBERT, D. M.; PAGH, J. D. Supply Chain Management. *The International Journal of Logistics Management*, n.543, Jan-Feb. 1998.

CUSTODIO, A. L. M; MOYA, R. Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial. São Paulo: Instituto Ethos, 2013. 79 p.

FERREIRA, A. A.; REIS, A. C.; PEREIRA, M. I. Gestão empresarial: de Taylor aos nossos dias – evolução e tendências da moderna administração de empresas. São Paulo: Pioneira, 1997.

FLICK, U. 2009. Introdução à pesquisa qualitativa. Trad. Joice Elias Costa. 3. ed., Porto Alegre: Artmed.

GUBA, E.; Lincoln, Y. 1981. *Effective Evaluation*. São Francisco: Jossey-Bass.

GUIA de boa cidadania corporativa. Guia Revista Exame. São Paulo, Ed. Abril 2005.

GUIA de boa cidadania corporativa. Guia Revista Exame. São Paulo, Ed. Abril 2001.

INSTITUTO Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. O que é RSE. São Paulo: Ethos, [2012?]. Disponível em: <http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/pt/29/o_que_e_rse/o_que_e_rse.aspx>. Acesso em: 15 out. 2021.

JORGENSEN, H. B. et al. Strengthening implementation of corporate social responsibility in Global Supply Chains. World Bank Group, 2003. 109 p.

KPMG. Código de Conduta de Fornecedores. Disponível em: <<https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/br/pdf/2015/01/codigo-conduta-fornecedor-out15-pt.pdf>>. Acesso em 20 set. 2021.

LAMBERT, D. M. Supply chain management: processes, partnerships, performance. [S.l.]: Supply Chain Management Inst, 2008.

LANTOS, G. P. The boundaries of strategic corporate social responsibility. North Easton, 2001. Disponível em: <faculty.stonehill.edu/glantos/Lantos1/PDF_Folder/Pub_arts_pdf/Strategic%20CSR.pdf>. Acesso em: 20 out. 2021.

LAYRARGUES, P. P. Sistemas de gerenciamento ambiental, tecnologia limpa e consumidor verde: a delicada relação empresa –meio ambiente no econcapitalismo. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v.40, n. 2, p. 80-88, abril-jun/2000.

MELO NETO, Antonio C; FORES, C. Responsabilidade social e cidadania empresarial a administração do terceiro setor. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

MELO NETO, Francisco; BRENNAND, Jorgiana Melo. Empresas socialmente sustentáveis: o novo desafio da gestão moderna. Rio de Janeiro: Qualitymark 2003.

MILAGRES, R.; DRUMMOND A.; BRASIL. H. G. Gestão empresarial e competitividade. In: COSTA, C. A.; ARRUDA, C. A. Em busca do futuro: a competitividade no Brasil. Rio de Janeiro: Campus, 1999. p. 263-297.

MINAYO, M. C. S. O desafio do conhecimento. 11 ed. São Paulo: Hucitec, 2008.

NEERGAARD, P.; PEDERSEN, E. R. Expanding the concept of quality management to global supply chains. *Asian Journal on Quality*, v. 6, n. 1, p. 98-108, 2005.

MOUSINHO, P. Glossário. In: TRIGUEIRO, A. (coord.). Meio ambiente no século 21: 21 especialistas falam da questão ambiental nas suas áreas de conhecimento. Rio de Janeiro: Sextante, 2003.

OCDE. Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais. Disponível em: <<https://www.gov.br/produktividade-e-comercio-exterior/pt-br/assuntos/camex/pcn/produtos/outros/diretrizes-da-ocde-edicao-completa-em-portugues-versao-final.pdf>>. Acesso em 06 out. 2021.

OIT. O que é trabalho infantil?. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-infantil/WCMS_565163/lang-pt/index.htm>. Acesso em 03 out. 2021.

OIT. Trabalho infantil no Brasil. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-infantil/WCMS_565212/lang-pt/index.htm#:~:text=O%20trabalho%20infantil%2C%20segundo%20a,dos%2014%20anos%2C%20independentemente%20da>. Acesso em 03 out. 2021.

OIT. International Labour Standards on Working time. Disponível em: <<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang-en/index.htm>>. Acesso em 08 out. 2021.

OLIVEIRA, J. A. P. Empresas na Sociedade. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

OLIVEIRA, J. A. P, et al. A implementação do Pacto Global pelas empresas do Paraná. RGSA – Revista de Gestão Social Ambiental. Set. – Dez. 2008, V. 2, Nº 3, p. 92-110

ONU. Agenda 21. Disponível em: <<https://www.ecologiaintegral.org.br/Agenda21.pdf>>. Acesso em 01 out. 2021.

ONU. Código de Conduta do Fornecedor da ONU. Disponível em: <<https://www.ungm.org/UNUser/Documents/DownloadPublicDocument?docId=915535#:~:text=A%20ONU%20incentiva%20fortemente%20todos,participarem%20ativamente%20do%20Pacto%20Global.&text=O%20C%C3%B3digo%20de%20Conduta%20aborda,consistente%20com%20o%20Pacto%20Global.>>>. Acesso em 25 set. 2021.

ONU. Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção. Disponível em: <<https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/articulacao-internacional-1/convencao-da-onu/arquivos/cartilha-onu-2016.pdf>>. Acesso em 05 out. 2021.

PASQUALOTTI, A.; PORTELLA, M. R. Quantitativo-Qualitativo: o que precisamos saber sobre os métodos?. Universidade de Passo Fundo. Faculdade de Educação, [2003?]. Disponível em: <usuarios.upf.br/~pasqualotti/quantitativo_qualitativo.ppt>.

PEDERSEN, E. R.; ANDERSEN, M. Safeguarding corporate social responsibility (CSR) in global supply chains: how codes of conduct are managed in buyer-supplier relationships. *Journal of Public Affairs*, v. 6, n. 3-4, p. 228-240, 2006.

POIRIER, Charles C. & REITER, Stephen E. Supply chain optimization. San Francisco: Berret-Koehler, 1996.

POZO, H. Administração de Recursos Materiais: uma abordagem Logística. 5ª ed.: São Paulo: Atlas, 2008.

PROUT, G. R. 'Corporate Social Responsibility Strategy In A Post Industrial World'. *Public Relations Quarterly*, 1975.

SARBUTTS, N. Can SMEs “do” CSR? A practitioner’s view of the ways small and medium-sized enterprises are able to manage reputation through corporate social responsibility. *Journal of Communication Management*, London, v. 7, n. 4, p. 340-347, 2003.

SÁ-SILVA, J.; ALMEIDA, C. & GUINDANI, J. 2009. Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. **Revista Brasileira de História & Ciências Sociais**, São Leopoldo, ano. I, n.1, jul.

SILVA, E. C. et al. Responsabilidade social corporativa na produção de cacau: análise das ações da indústria de chocolate. *Revista Gestão e Desenvolvimento*, v. 15, n. 1, p. 183-204, 2018.

UNODC. UNODC e Corrupção. Disponível em: <<https://www.unodc.org/lpo-brazil/pt/corruptcao/index.html>>. Acesso em 10 out. 2021.

WHITEHOUSE, L. Corporate social responsibility, corporate citizenship and the global compact: a new approach to regulating corporate social power? *Global Social Policy*, v.3, n.3, p.299-318, 2003.

WORLD BUSINESS COUNCIL FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT. Corporate Social Responsibility. WBCSD Publications, 1991. Disponível em: <<http://old.wbcsd.org/pages/edocument/edocumentdetails.aspx?id=82&nosearchcontextkey=true>>. Acesso em: 05 out. 2021.

YOUNG, R. Dilemmas and advances in corporate social responsibility in Brazil: the work of the Ethos Institute. *Natural Resources Forum*, v.28, p.291-301, 2004.