

**APLICAÇÃO DE CÓDIGO DE CONDUTA EM FORNECEDORES DE  
EMPRESAS**  
**APPLICATION OF CODE OF CONDUCT FOR SUPPLIERS OF COMPANIES**

Jadir P. dos Santos, Alex Pauble Junger, Luiz Eduardo de Carvalho Chaves, Marcelo  
Arrojo Sábio

Universidade Federal do ABC, Brasil | Universidade Nove de Julho, Brasil

jadir@uninove.br

**RESUMO**

Neste trabalho, analisa-se a responsabilidade social como fator de conduta das organizações, considerando-se a contribuição da ética como relevante para os negócios, associada à qualidade e à produtividade das empresas. Um dos principais problemas em relação à ética é o gap (distância) entre o discurso e a prática empresarial, ou seja, a diferença entre o que se prega e as atitudes. De modo que talvez a legislação imposta às instituições privadas possa contribuir para a inserção social e para as questões voltadas para sustentabilidade nos negócios. Por meio da análise qualitativa, constataram-se dados quantitativos a fim de facilitar a compreensão do objeto estudado. De acordo com a pesquisa, percebe-se o interesse das empresas em atender as demandas do cliente, mas uma prática voltada à responsabilidade social está longe de ser estabelecida pela gerência. Esses requisitos se apresentam para constar nas políticas contratuais e atender à legislação trabalhista a fim de evitar problemas legais. Entre as oito empresas analisadas, verificou-se que somente 37% delas investiram na inclusão de requisitos de responsabilidade social voluntariamente, as demais se sentem pressionadas pelos seus fornecedores, mas ainda não adotaram tais requisitos.

**Palavras-chave:** Fornecedores. Código de conduta. Responsabilidade social. Sustentabilidade. Organizações.

**ABSTRACT**

This paper analysed the social responsibility as a conduct factor of the organizations. The discussion considers the contribution of ethics as a factor relevant to the business involving the quality and productivity of enterprises. A major problem in relation to

ethics is the “gap” (distance) between speech and business practice, i.e., the difference between what you preach and what you practice. So maybe the rules imposed on private institutions can contribute to social inclusion and sustainability issues facing the business. Through quali-tative analysis, quantitative data was found to facilitate the understanding of the studied object. According to the survey we can see the interest of companies to meet customer demands, but a practice focused on social responsibility is far from being established by management. These requirements are included in policies to meet contractual and labor laws in order to avoid legal problems. Among the eight companies surveyed it was verified that only 37% of them have been invested in the inclusion of social responsibility require-ments voluntarily, the other feel pressured by their suppliers, but they do not adopted these requirements yet.

**Keywords:** Suppliers. Code of conduct. Social responsibility. Sustainability. Organizations

## 1 Introdução

A sociedade está mudando sua percepção sobre o papel das empresas e sobre os comportamentos esperados no mercado. Hoje, valores como ética, integridade e sustentabilidade estão no topo das cobranças da população. Dessa forma, a responsabilidade social passou a ser uma das marcas que devem acompanhar qualquer empresa comprometida com a continuidade de seu negócio, tornando essas ações como essência da cultura da empresa. Para Palhares (2011, p. 14-15) afirma que os resultados da 4ª edição da pesquisa código de ética mostram que, entre as 500 maiores empresas em atuação no País (Listada na revista Exame melhores & maiores), 230 divulgam sua conduta interna de orientações éticas em seus sites na internet. Em 2008, eram 148 empresas. Isso representa um aumento significativo de mais de 55%, *apud* Douglas Flinto.

O mercado está revendo conceitos sobre o desempenho de qualidade, nos quais a ética nos negócios não dá lucro. De fato, em curto prazo a percepção é difícil, mas em médio e longo prazo, existe uma migração para empresas socialmente responsáveis e que priorizam a competência de seus profissionais, o que resulta em menos processos contra a organização, contribuindo para sua imagem na sociedade, visto que demonstra o compromisso de seus funcionários com a qualidade dos produtos e serviços, o que por si só acaba gerando resultados a ela por meio da construção e manutenção da reputação empresarial Palhares (2011, p. 14-15).

Um exemplo consistente é o caso da BM&F Bovespa (maior Bolsa da América Latina), que lançou em 2005, o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), que é uma carteira sustentável composta por um seleto grupo de grandes empresas que se comprometem com a integridade, a ética de conduta, a responsabilidade social e são ecologicamente corretas. Embora com participação reduzida, suas ações são as mais negociadas no mercado, devido ao valor agregado por esses conceitos contemporâneos.

A região Sudeste é a mais participativa em termos de voluntariado para atividades de responsabilidades sociais, com 84% das iniciativas em nível de Brasil. Segundo Cabral (2011, p. 28-29), estudos revelam que cerca da metade dos funcionários adere às ações de responsabilidade social por orientação de seus superiores, que 96% acreditam que isso fortalece o espírito de equipe, e destacam que 20% tomam a

iniciativa por vontade própria; e 16% procuram mobilizar a empresa em que trabalham. Entretanto, um dos principais problemas em relação à ética é o *gap* (distância) entre o discurso e a prática empresarial, ou seja, a diferença entre as atitudes e o que se prega.

A preocupação com a responsabilidade social gerou uma pesquisa por parte do *site* de transparência internacional (2011). Os resultados apresentados, principalmente dos países que apareceram nos últimos lugares no *score*, provocam desconfiança e insegurança nas relações comerciais e profissionais das partes interessadas. Assim, esses países com péssima classificação e que apresentaram instabilidade nos mercados financeiros, pobreza acentuada da maioria de sua população e com suspeitas de corrupção podem ter seu progresso e desenvolvimento econômico prejudicados.

Em estudos sobre transparência internacional, apresentou-se o Índice de Percepção de Corrupção 2010 o qual mostra que quase três quartos de 178 países analisados possuem índice de pontuação abaixo de cinco, numa escala de 10 (altamente limpo) a 0 (muito corrupto). Esses resultados indicam um problema sério de corrupção (Quadro 1), nessa pesquisa o Brasil aparece na posição 69, com escore de 3,7 pontos.

As empresas *benchmarking* de vários setores começam a definir um código de conduta para seus *players*, incluindo o item sobre corrupção. Essas regras que elas elaboraram e que potencializam as normas NRB ISO 9001 e NBR ISO 14000, com a norma SA 8000, sendo também o elemento potencializador de outras normas anteriores, foi objeto de estudo neste trabalho em que se teve como intuito avaliar o comportamento dessas empresas que aplicaram tal padrão normativo a fim de verificar se essa conduta ética interferiu em seus negócios. O nome das organizações e seu seguimento foram preservados.

**Quadro 1:** Resultado do índice de percepção de corrupção

RANK	COUNTRY	SCORE
1	Denmark	9.3
1	New Zealand	9.3
1	Singapore	9.3
4	Finland	9.2
4	Sweden	9.2
6	Canada	8.9
7	Netherlands	8.8
8	Australia	8.7
8	Switzerland	8.7
10	Norway	8.6
11	Iceland	8.5
11	Luxembourg	8.5
13	Hong Kong	8.4
14	Ireland	8.0
15	Austria	7.9
15	Germany	7.9
17	Barbados	7.8
17	Japan	7.8
19	Qatar	7.7
20	United Kingdom	7.6

Fonte: Transparência e Corrupção (2011).

## 2 Referencial teórico

No período considerado clássico da idade antiga, quando viveram os filósofos Sócrates, Platão e Aristóteles, a ética adquire grande valor. Após o momento pré-socrático, em que o interesse investigativo concentrou-se no mundo físico, na tentativa de compreenderem sua essência, os filósofos se voltaram para o ser e para os problemas sociais e morais.

A sociedade brasileira vive, na atualidade, uma redescoberta da ética. Há exigência de valores morais em todas as instâncias sociais, sejam elas científicas, políticas ou econômicas. Certamente, essa situação não se dá por acaso; basta observar que ela surge no mesmo momento em que a sociedade passa por uma grave crise de valores, identificada pelo senso comum como falta de decoro, de respeito pelos outros e de limites; e, pelos estudiosos, como dificuldade de os indivíduos internalizarem normas morais, respeito às leis e regras sociais (PASSOS, 2011).

Etimologicamente, as duas palavras moral e ética possuem origens distintas e significados idênticos. Moral vem do latim *mores* e quer dizer costume, conduta, modo de agir; enquanto ética vem do grego *ethos*, do mesmo modo, quer dizer costume, modo de agir.

Os valores morais dominantes não são decididos voluntariamente por sujeitos individuais; eles emergem da própria experiência do grupo humano, e vão-se cristalizando. Ao serem socializados, vão-se tornando consenso entre os membros da sociedade; os meios utilizados nesse processo de propagação e de legitimação dos valores que interessam são muitos, variados e eficazes. Percebe-se, pois, que tais valores se apoiam especialmente na família e na escola, mas contam com as instituições como um todo.

A ciência ética corresponde a um corpo de conhecimento que permite observar, descrever e explicar as ocorrências dos fatos morais: elabora conceitos, emite juízos de realidade, rastreia recorrências, identifica padrões e, com isso, capacita os estudiosos a antecipar eventos (SROUR, 2008).

Normalmente, o mundo de uma organização é permeado por conflitos, por choques entre interesses individuais e institucionais, de modo que a ética servirá para regular essas relações, colocando limites e parâmetros a serem seguidos. Essas orientações, segundo Passos (2011), também são responsáveis pela garantia da integridade dos indivíduos que vivem o dia a dia da empresa e da sua saúde mental. Elas possibilitam que eles tenham satisfação nas suas atribuições, fortaleçam o compromisso com a organização, renovem e pratiquem o poder criativo e produtivo que possuem, sejam solidários, tenham estímulo e, por fim, condições necessárias à manutenção da organização.

Atualmente, as pessoas concentram insistentemente o foco de sua atenção na questão da ganância e da desonestidade, corporificadas por situações como o tráfico de informações econômicas ligadas a corrupção e a falta de base conceitual da responsabilidade social. Mesmo com o crescimento do número de empresas cujos responsáveis demonstram interesse pela ética, ainda persistem alguns impasses, como, por exemplo, a resistência das pessoas em admitirem que suas atitudes sejam antiéticas na vida em geral e, por extensão, no mundo dos negócios, preferindo culpabilizar a empresa e os outros colegas pelas consequências de seus atos.

Tal situação impulsionou as organizações a pensarem em suas obrigações sociais desde os anos 70, mas começaram a ganhar visibilidade nos anos de 1990, por meio da responsabilidade social empresarial o que, para Duarte e Dias (1986, p. 66), significa uma transformação radical na concepção da empresa e de seu papel na

sociedade sustentável. Assim, segundo Passos (2011) não basta uma organização ter uma ação responsável com um dos segmentos com quem lida, também não socialmente responsável a empresa que age em um momento de uma forma correta e, em outro, de maneira inversa.

Para Srour (2008), a sustentabilidade corresponde ao fato de as empresas serem socialmente responsáveis, agirem de forma consequente em vista da própria perpetuidade e preservarem o meio ambiente, ao mesmo tempo pressupondo que elas sejam viáveis econômica-mente, justas socialmente e corretas ecologicamente.

Com os desafios da globalização, a ética nas relações internacionais é um campo fértil de estudos, e, segundo Arruda (2009), é “[...] o que apoia o relato de que a paz e a justiça deveriam presidir o relacionamento internacional. Quando a justiça é ferida ou a ordem é perturbada, surgem os conflitos entre as nações, e além da justiça é necessária a solidariedade.”

### **3 Método de pesquisa**

Cervo (2007) relata que não se inventa um método; ele depende, fundamentalmente, do objeto da pesquisa, e evidentemente, não substitui o talento ou a inteli-gência do cientista, pois tem também seus limites. O método científico quer descobrir a realidade dos fatos, e esses fatos querem ser descobertos, devendo, por sua vez, guiar o uso da metodologia. Entretanto, como já foi dito, o método é apenas um meio de acesso; só a inteligência e a reflexão descobrem o que os fatos e os fenômenos realmente são.

O pesquisador que não tiver a evidência como arrimo precisa sempre questionar a realidade. Dessa forma, o método científico aproveita a observação, a descrição, a comparação, a análise e a síntese, além dos processos mentais da dedução, comuns a todo tipo de investigação, quer experimental, quer racional (NAGEL, 1969, p. 19).

Para a verificação dos objetivos propostos neste trabalho, foi realizada uma pesquisa exploratória de abordagem qualitativa e quantitativa, por meio do método de estudo de múltiplos casos.

De acordo com Yin (2003), o que justifica a utilização do método de estudo de múltiplos casos é o fato de ele preencher as condições exigidas para testar os objetivos

propostos- no trabalho. Já Severino (2007) relata que os dados devem ser coletados e registrados com o necessário rigor e seguindo todos os procedimentos da pesquisa de campo. Segundo Eisenhardt (1989), o estudo de múltiplos casos é uma estratégia de pesquisa focada em compreender a dinâmica presente em cada cenário. Estudos de caso normalmente combinam métodos de coleta de dados, tais como arquivos, entrevistas, questionários e observações. As evidências podem ser qualitativas ou quantitativas, ou ambas. Yin (2003) afirma que, dessa maneira, é possível criar as condições adequadas para a compreensão, a contestação ou confirmação da teoria, sendo um elemento-chave para estudos exploratórios.

Na fase exploratória, procurou-se levantar informações sobre o objeto do trabalho, delimitando, assim, um campo de estudo; e mapeando as condições de manifestação desse objeto, como descreve Severino (2007), permitiu-se o desenvolvimento de linhas convergentes por meio de um processo de triangulação de informações provenientes de diferentes fontes de dados (YIN, 2003).

Os instrumentos de coleta de dados utilizados foi o *check list* padrão para oito empresas como referência para as entrevistas. Verificou-se que algumas já possuíam um código de conduta; e outras estavam em fase de implementação para atender as exigências contratuais de seus principais *players*, em que a SA 8000 é um dos requisitos necessários.

Segundo Bogdan e Biklen (1992), a observação participante e a entrevista estruturada são os instrumentos mais comuns da pesquisa qualitativa e os que melhor apresentam suas características. Geralmente, quando a pesquisa é iniciada pela observação participante constitui “[...] uma poderosa técnica da metodologia qualitativa [...]” (McCRACKEN, 1991, p. 7). A entrevista, por sua vez, “[...] provê acesso ao contexto do comportamento da pessoa e, desse modo, fornece [...] um modo de compreender o significado desse comportamento” (SEIDMAN, 1991).

A análise qualitativa, por meio de entrevista estruturada e de observação participante, consiste nos seguintes questionamentos: Existe um sistema de gestão de responsabilidade social estabelecido, documentado, implementado, mantido e melhorado continuamente?

- 1) Existe uma política de responsabilidade social ou de gestão que contemple o compromisso da empresa com a melhoria contínua, com os aspectos sociais e com o atendimento à legislação e normas trabalhistas, previdenciárias e fiscais?
- 2) A empresa possui um levantamento e avaliação dos aspectos e impactos sociais de suas atividades ou serviços que possam ser controlados por ela; e implementa medidas de controle apropriadas?
- 3) A avaliação de requisitos e assuntos de responsabilidade social é considerada em reuniões pela alta direção?
- 4) Existe um programa para contratação de portadores de deficiência física ou mental? (Nota: a lei é aplicável a empresas com mais de 100 funcionários).
- 5) A empresa não emprega menores de 16 anos, exceto na condição de aprendizes, a partir de 14 anos, e não emprega menores de 18 anos em atividades noturnas, perigosas ou insalubres?
- 6) O Fornecedor possui políticas e critérios básicos para evitar práticas de discriminação?
- 7) O Fornecedor possui diretrizes para contratação de subcontratados que considere requisitos legais e princípios de responsabilidade social?
- 8) O Fornecedor mantém algum programa de apoio social à comunidade?

Por meio da análise qualitativa foi possível constatar dados quantitativos a fim de facilitar a compreensão do objeto estudado. Sobre a pesquisa quantitativa permite-se a mensuração de opiniões, reações, hábitos e atitudes em um universo, por meio de uma amostra que o represente estatisticamente (DENZIN; LINCOLN, 2005; NEVES, 1996; HAYATI; KARAMI; SLEE, 2006).

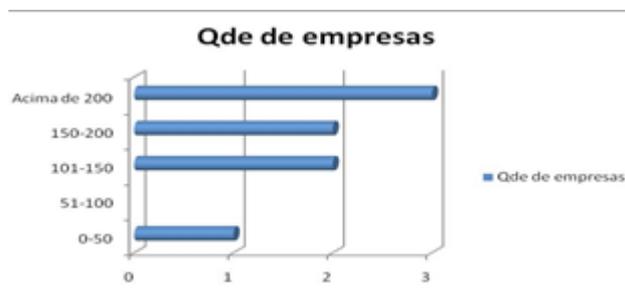
#### **4 Resultados**

Com base na entrevista estruturada e observação participante, foi possível constatar, por meio da análise qualitativa, aspectos relevantes para o objeto de estudo. Assim, apresentar-se-ão nessa parte os resultados da pesquisa.

Inicialmente, descrever-se-á o perfil das oito empresas analisadas em que se aplicou, por meio de entrevista, o questionário estruturado. Somente uma delas está

situada em Santa Catarina, as outras estão localizadas em São Paulo. O perfil por número de funcionários é mostrado no gráfico da Figura 1, a seguir:

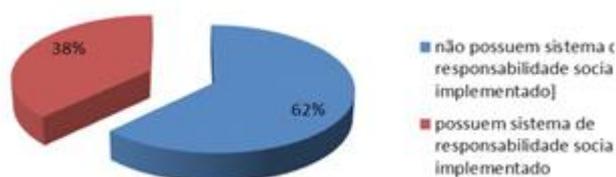
**Figura 1:** Perfil das empresas por número de funcionários



A primeira pergunta visou identificar quais são as empresas que possuem um sistema estruturado de responsabilidade social. Como resultado, verificou-se que cinco empresas não têm implementação formal de um sistema de gestão e não priorizam ações de responsabilidade social. Quanto às demais três organizações que possuem um sistema de responsabilidade social, elas encontram-se na decisão estratégica de escolher continuar com os clientes que solicitam como requisito contratual as diretrizes de responsabilidade social ou investir em um sistema com os critérios de responsabilidade social incluído, vale lembrar que as empresas que solicitam códigos de conduta são bastante representativas no cenário empresarial brasileiro.

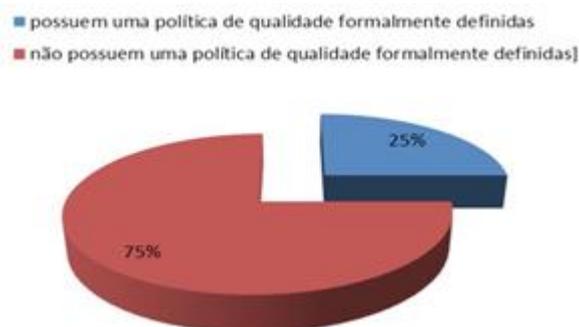
A Figura 2, demonstra que somente 38 % das empresas entrevistadas tinham um sistema implementado.

**Figura 2:** Resultado em porcentagem de empresas com e sem sistema de responsabilidade social implementado – primeira questão



O resultado da segunda pergunta (Figura 3) mostra que somente 25% das empresas possuem uma política de qualidade formalmente estruturada; e 75%, não possuíam tal política.

**Figura 3:** Resultado em porcentagem de empresas com e sem uma política de qualidade formalmente definidas – segunda questão



Na terceira questão (Figura 4), verificou-se que 75% das empresas não possuem nenhum levantamento de impactos sociais e nem uma sistemática de controle. Esses dados se apresentam coerentes com a primeira questão, em que a mesma proporção não possuía um sistema de gestão com foco em responsabilidade social.

**Figura 4:** Resultado em porcentagem das empresas que realizam e das que não realizam levantamento de impactos sociais – terceira questão



Os resultados obtidos referentes à quarta questão da pesquisa (Figura 5) demonstraram que em, suas reuniões de análise crítica, 63% das empresas não incluíram nenhum tópico de responsabilidade social; e 37% incluem sistemicamente esses dados em suas estratégias.

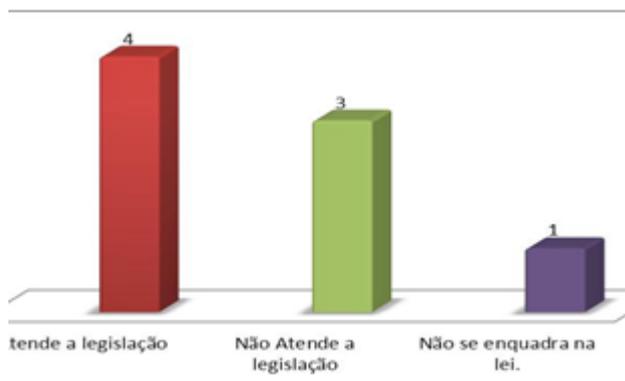
Na quinta questão (Figura 6), tem-se um aspecto da legislação (Lei n. 8.213/1991), sobre portadores de deficiências, somente uma das empresas não se enquadra na lei. Das organizações estudadas, três não atendiam à legislação em relação ao número adequado de funcionários portadores de condições especiais, alegando que em sua região não existiam profissionais que se enquadrassem no perfil necessário, como conta-tado após diversas tentativas junto às entidades locais; porém, as evidências

demonstram que há portadores de deficiência capazes de trabalhar, mas as famílias parecem preferir manter seus filhos nessas condições. em uma “zona de conforto”, isto é, em casa. Quanto as outras empresas, observou-se que quatro se enquadravam na lei.

**Figura 5:** Empresas que incluíram e as que não incluíram a responsabilidade social como pauta em suas reuniões estratégicas – quarta questão



**Figura 6:** Situação das empresas estudadas quanto ao atendimento da legislação para contratação de portadores de deficiências – quinta questão



Para a sexta questão, constatou-se que nenhuma das empresas possui trabalhadores com idade inferior a 16 anos.

Para a sétima questão os resultados mostraram que 1 (uma) das empresas possuía uma política formal contra a discriminação; 5 (cinco) não apresentavam nenhuma, e 2 (duas) estavam em fase de implantação dessa política. Não foi evidenciada situação de discriminação em entrevista com os funcionários.

Quanto à oitava questão, de acordo com os dados apurados, 50% das empresas analisadas não possuíam, em sua política de contratação de serviços, a solicitação de requisitos sociais aos seus fornecedores.

Na Figura 8, conforme a nona questão demonstra-se que 3 (três) das empresas não possuíam fornecedores que investiam em algum tipo de atividade social e 5 (cinco) delas possuíam alguma ação social.

## 5 Conclusões

De acordo com os resultados obtidos nesta pesquisa, percebe-se o interesse das empresas em atender as demandas do cliente, mas está longe de ser efetivada uma prática da gerência voltada à responsabilidade social. É possível inferir que esses requisitos se apresentam somente para constar nas políticas contratuais e atender à legislação trabalhista, a fim de evitar problemas legais.

Entre as oito empresas entrevistadas, verificou-se que somente 37% delas investiram na inclusão de requisitos de responsabilidade social voluntariamente; as demais se sentem pressionadas por seus fornecedores, mas ainda não adotaram tais requisitos o que explica a falta de:

1. uma política de responsabilidade social em 75% das empresas;
2. inclusão de itens de responsabilidade social nas reuniões da direção para 63% das empresas;
3. um levantamento de impactos sociais e respectiva sistemática de controle em 75% das empresas;
4. uma sistemática de responsabilidade social em 38% empresas. Em relação à legislação, as empresas se utilizam de conhecimentos transferidos de outras organizações e do conhecimento de seus departamentos de RH (Recursos Humanos), DP (Departamento de Pessoal) e SSO (Saúde e Segurança Ocupacional);
5. profissionais com deficiência física para contratação, em atendimento da legislação, observada em 50% das empresas estudadas;
6. uma solicitação de requisitos sociais em sua política de contratação de fornecedores, verificada em 50% das empresas estudadas.

## Referências

ARRUDA, M. C. C.; WHITAKER, N. C.; RAMOS, J. M. R. *Fundamentos da ética empresarial e econômica*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

- BOGDAN, R.; BIKLEN, S. *Qualitative research for education: an introduction to theory and methods*. Boston: Allyn and Bacon, 1992.
- CABRAL, D. Uma realidade cada vez mais presente. *Revista Administrador Profissional*, ano 34, n. 296, p. 29-29, fev. 2011.
- CERVO, A. L. *Metodologia científica*. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks: Sage, 2005.
- DUARTE, G. D.; DIAS, J. M. A. M. *Responsabilidade social: a empresa hoje*. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1986.
- EISENHARDT, K. M. Building theories from case study research. *Academy of Management Review*, v. 14, n. 4, p. 522-550, 1989.
- HAYATI, D.; KARAMI, E.; SLEE, B. Combining qualitative and quantitative methods in the measurement of rural poverty. *Social Indicators Research*, v. 75, p. 361-394, springer, 2006.
- MCCRACKEN, Grant. *The long interview*. 5th print. Newbury Park: Sage, 1991.
- NAGEL, E. *Filosofia da ciência*. São Paulo: Cultrix, 1969.
- NEVES, J. L. Pesquisa qualitativa: características, usos e possibilidades. *Cadernos de Pesquisas em Administração*, v. 1, n.3, 2º sem., 1996.
- PALHARES, M. Quando a ética acompanha o lucro. *Revista Administrador Profissional*, ano 34, n. 299, p. 14-15, maio. 2011.
- PASSOS, E. *Ética nas organizações*. 1. ed. 7ª reimpressão. São Paulo: Atlas, 2011.
- SEIDMAN, I. E. *Interviewing as qualitative research. A guide for researchers in education and the social sciences*. New York: Teachers College/Columbia University Press, 1991.
- SEVERINO, A. J. *Metodologia do trabalho científico*. 23. ed. São Paulo: Cortez, 2007.
- SROUR, R. H. *Ética empresarial*. 3. ed. Revisada. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
- TRANSPARÊNCIA E CORRUPÇÃO/ TRANSPARENCYINTERNATIONAL. 1993. Disponível em: <<http://www.transparency.org>>. Acesso em: 20 ago. 2011.
- YIN, R. K. *Estudo de caso: planejamento e métodos*. 3. ed. São Paulo: Bookman, 2003.