

10^o

FEPEG FÓRUM

ENSINO • PESQUISA
EXTENSÃO • GESTÃO
RESPONSABILIDADE SOCIAL: INDISSOCIABILIDADE
ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA



ISSN 1806-549 X

Autor(es): MARIA DE FÁTIMA ROCHA MAIA

Características da responsabilidade social das micro e pequenas empresas têxteis do Norte de Minas

Introdução

Neste artigo enuncia-se a condição das ações sociais das empresas do setor têxtil. O objetivo é analisar as contribuições e o alcance destas ações nas questões sociais no território norte mineiro. Além disso, importa analisar se as ações foram programadas priorizando os problemas do espaço local. A metodologia privilegiou inquéritos nas micro unidades de produção.

O interesse por estudar micro empresas que se localizam em cidades de pequeno porte pois essas são detentoras de uma cultura mais tradicional, o que reflete inclusive na forma de gerenciar seus negócios. Assim, alguns fatores culturais podem estar relacionadas com a forma de intervenção social desse grupo de empresas.

Material e métodos

Na primeira parte da análise dos questionários, fizemos uma descrição dos dados coletados, para termos uma caracterização das empresas estudadas. Foram aplicados 119 questionários nas micro e pequenas empresas formais da indústria do vestuário e de confecções do Norte de Minas Gerais. Sendo que 43% foram aplicados na cidade de Montes Claros e 57% nos quatro municípios selecionados para o estudo, a saber: Espinosa, Pirapora, Monte Azul e Janaúba.

Fizemos a análise descritiva, com a utilização da uni e bivariada. Os blocos temáticos das variáveis explorados neste artigo foram: Motivação para contratar mão de obra de terceiros e Estratégias de recursos humanos. Cada bloco temático era composto, em média, por 10 variáveis.

Resultados e discussão

Os questionários foram respondidos na sua maioria pelos donos das empresas, 82%, sendo grande parte dos respondentes do sexo feminino (69%). O que reflete a situação tradicional do setor de confecções, historicamente ocupado por mulheres. A população investigada mostra um razoável nível educacional, 48% dos inquiridos estão a cursar ou já cursaram o Ensino médio e 25% frequentam ou já concluíram o superior. A população inquerida 80% encontra-se com mais de 30 anos de idade, sendo que 59% encontram-se na faixa etária entre os 30 e os 49 anos.

A maioria das empresas investigadas são empresas individuais, 64% possuem apenas um dono. Atuam no segmento do setor da indústria têxtil e de confecção, sendo 33% dessas empresas fábricas, 76% são confecções, e 9% consideram-se como sendo confecção e fabricação.

Ao analisar as características da responsabilidade social das empresas foi possível perceber que as formas de atuação social e os sistemas que funcionam nessas pequenas localidades obedecem a uma lógica diferente dos praticados em grandes centros, mais dinâmicos. Muitos desses empresários não têm conhecimentos a respeito da responsabilidade social das empresas, e por não conhecerem e não sabem o que deve ser feito; também há em cidades menores uma maior resistência a mudança, o que influencia na forma de atuar (ou não) no social, uma vez que estão enraizados em uma cultura tradicional de fazer negócios. Soma-se a isso, as limitações de recursos que são inerentes às pequenas unidades de produção, tanto financeiros, quanto humanos, especialmente no que tange à capacitação gerencial, que seguem conhecimentos, particularmente empresariais, passados de geração a geração na localidade.

Depois de caracterizar, realizamos a seleção das variáveis, a partir da análise fatorial, procuramos no conjunto das variáveis aquelas que se revelassem fundamentais à compreensão das lógicas, optamos por manter aquelas variáveis que eram as estruturadoras das diferenças. A partir dessa análise, que não será aqui descrita, traçamos o perfil dessas empresas, no que se refere à subcontratação e às estratégias de recursos humanos.

Perfil das empresas identificadas

O primeiro perfil de empresa que encontramos e o mais comum, o de *Subcontratação de Economia*. Esta absorve grande parte da informação (45%). O tipo de empresas característico é o das que subcontratam com o intuito de redução dos custos de produção, associadas a variáveis relacionadas com fatores que podem propiciar menores gastos e uma maior economia à empresa e, por isso, valorizam como sendo muito importantes as variáveis como a “redução de custos, redução empregados, redução de encargos, evitar ônus”, caracterizando um modelo de subcontratação de economia, que remete para uma vertente utilitária da responsabilidade social.

10^o

FEPEG FÓRUM

ENSINO • PESQUISA
EXTENSÃO • GESTÃO

RESPONSABILIDADE SOCIAL: INDISSOCIABILIDADE
ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA



ISSN 1806-549 X

As empresas que subcontratam com o intuito de reduzir custos se encaixam numa vertente instrumental, utilitária da responsabilidade social. São os ganhos que movem essas empresas em sua decisão de terceirizar. Nesta perspectiva, se analisarmos a influência da terceirização para o trabalho, temos reforçada a tendência já mencionada de que no segmento há precarização do trabalho, um círculo vicioso de subcontratação que é alimentado. As grandes subcontratando as pequenas e as pequenas também subcontratando outras unidades fabris ainda menores ou pessoas individuais. Todas têm o objetivo da obtenção de ganhos de flexibilidade que lhes possibilite ampliação da produção.

O segundo perfil de empresa que encontramos é o da *Subcontratação defensiva*, aquelas que subcontratam para sobreviver. Das empresas que subcontratam, tendo o modelo de Economia como orientação, fá-lo defensivamente, para reduzir os encargos, como estratégia de se manter no mercado.

O terceiro perfil de empresa é o de *Subcontratação de capacidade*, que subcontratam de forma sazonal, para complementar sua capacidade produtiva. Entretanto, a ampliação da sua capacidade instalada não se justificaria, pois a subcontratação de capacidade acontece de forma sazonal, para atender eventuais oscilações de demanda. As empresas que subcontratam com intuito de se expandir no mercado e não dão importância às variáveis de sobrevivência, consideram como sendo sem importância as variáveis como “a redução de encargos, a tradição em terceirizar, evitar ônus, e a redução de custos”. Essa subcontratação pode ser do tipo sazonal, associada à expansão da capacidade em períodos de expansão de demanda.

A *Subcontratação com objetivo de expansão* é o quarto perfil de empresas, aquelas que subcontratam com o objetivo de expandir a produção. Essas empresas terceirizam com intuito de produzir os seus produtos. O objetivo é aumentar a produção, por isso é importante o “aumento de produtividade e da competitividade”, que são variáveis de caráter mais estratégico, variáveis ofensivas que as levam a expandir no mercado.

No que tange ao RH o primeiro perfil temos aquelas empresas que estão mais *familiarizadas com as estratégias de RH* e por isso são empresas que respondem sobre a estratégia de RH e consideram como importantes variáveis como: “benefícios indiretos, redução da distância entre maior e menor salário, bom relacionamento, melhorias salariais gerentes, promoções internas, ganho de produtividade” e variáveis que estão direcionadas para os ganhos dos empregados da hierarquia mais alta da empresa (cargos de gerentes e coordenadores). São empresas que têm a maioria dos seus empregados com registro em carteira e o cônjuge não trabalha na empresa. Por outro lado, existe um grupo de empresas que se negam a responder sobre o assunto. Esse perfil é o mais comum, com 42% da informação. São empresas que não possuem empregados registrados e, talvez por isso, abstêm-se, até mesmo porque não possuem informação que as auxiliem na consubstanciação das suas respostas. A utilização de empregados sem registro proporciona-lhes certa flexibilidade em relação ao pagamento dos respectivos salários, dado que estas não estão sujeitas a uma obrigatoriedade legal de cumprimento do prazo. É importante salientar que, estas não estão isentas de serem autuadas por não possuir registro dos seus empregados. O que estamos a discutir neste ponto é quanto a uma obrigatoriedade moral, que nem sempre é cumprida, pois há atrasos nestes pagamentos quando não dispõem de recursos para efetuar-los em dia, especialmente, porque são empresas pequenas com pouca capacidade financeira.

Das empresas que respondem às questões sobre a estratégia de RH, temos perfil daquelas que *praticam a estratégia de RH* convictamente, pois consideram como sendo muito importante praticamente todo o grupo de variáveis relativas aos RH. Empresas que tem prática de “treinamento, qualificação”, entre outros, são empresas que possuem empregados e por isso, a inclusão de estratégias afirmativas no ambiente interno da empresa é importante. Todas essas empresas possuem empregados e são geridas por dois donos. Em contraponto, temos aquelas empresas que praticam a estratégia de RH com hesitação e que consideram importantes algumas das variáveis da estratégia de RH, nomeadamente, as que estão relacionadas com os “benefícios e desenvolvimento dos empregados”.

Temos empresas com *Desvalorização da estratégia de RH*, que depreciam a política de RH. Para estas empresas é pouco importante a “redução da distância entre o maior e o menor salário, as promoções internas, a melhoria salarial do pessoal operacional”, entre outras. Entretanto, neste grupo de empresas, as respostas ao questionário foram fornecidas por empregados com uma relativa experiência na área, por ter sempre trabalhado no setor têxtil. Este pode ter uma orientação diferente dos donos quanto à estratégia de RH. Mas também a de se considerar um perfil de empresas que apreciam a estratégia de RH especificamente, as que estão direcionadas para os seus empregados. Para este grupo de empresas são importantes os “benefícios indiretos/complementares e a política que visa redução da distância entre o maior e o menor salário” e é muito importante a “seleção, retenção e desenvolvimento de empregados”.

Outro perfil identificado foi a *Depreciação da estratégia de RH*, empresas que negam a importância das questões relativas à estratégia de recursos humanos, sendo sem importância as “melhorias salariais do pessoal operacional, os ganhos de produtividade, a redução distância entre maior e menor salário, promoções internas”, entre outras.

10^o

FEPEG FÓRUM

ENSINO • PESQUISA
EXTENSÃO • GESTÃO

RESPONSABILIDADE SOCIAL: INDISSOCIABILIDADE
ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA



ISSN 1806-549 X

Temos um perfil de empresas que se *abstêm de responder sobre a estratégia de RH*. Essas empresas possuem empregados sem registro em carteira. São empresas que produzem em pequenos lotes (de 101 a 500 peças/mês). Este desprestígio em relação à estratégia de RH pode estar relacionado com o desconhecimento, com a falta de informação da necessidade de investir nos seus recursos humanos. A ausência de importância atribuída à estratégia de RH pode estar relacionada com a escolaridade formal e com investimento que donos fazem em cursos profissionais. Os donos dessas empresas não concluíram os seus estudos, uma vez que, possuem ensino fundamental incompleto. Esta baixa formação pode estar a influenciar as suas atitudes perante a importância atribuída à estratégia de recursos humanos. Estes podem estar a praticar modelos empresariais que já se esgotaram. Temos também, um perfil de empresas direcionadas a consideração frente à estratégia de RH, destacando a valorização do ser humano como importante para o sucesso da empresa. São empresas em que os empregados têm registro em carteira, que possuem uma sede própria munida de controle interno de informática e que produzem acima de 5000 peças/mês.

Considerações finais

No tecido empresarial estudado a preocupação está voltada para a sobrevivência. Contudo, as estratégias adotadas são heterogêneas, podemos identificar empresas que não optaram pela estratégia de terceirização em suas operações. Enquanto as que optaram pela terceirização estão adotando lógicas de manutenção no mercado. Optaram por subcontratar para reduzir custos, a subcontratação de economia; para suprir deficiência na sua capacidade produtiva, a subcontratação de capacidade. Para retratar melhor essa heterogeneidade nesse tecido empresarial, ainda percebemos a terceirização como estratégia de sobrevivência, mas também temos as que optaram pela terceirização para se expandirem no mercado.

Nas estratégias de recursos humanos também esta heterogeneidade de posições é detectada, com lógicas de adesão as estratégias de RH para o avanço das empresas, mas também com posições de desvalorizações e abstenções frente ao fator humano. Essas são empresas que não possuem investimentos em atuações sociais formais.

Aa complexidade das relações de trabalho identificadas no decorrer da pesquisa fica evidente que é importante efetuar uma reflexão sobre as responsabilidades e irresponsabilidades sociais das empresas. Criando um ambiente onde possa se identificar alternativas de maior harmonia entre os atores envolvidos nos processos produtivos. Do ponto de vista dos valores éticos que regem a sociedade, podemos considerar como uma irresponsabilidade a adoção de condutas marginais que levam a geração de empregos precários, com redução do bem-estar. Cabe pontuar, entretanto, que dependendo da maneira como são realizadas, as relações de trabalho inclusive nos processos de terceirização/subcontratação podem se manifestar de maneira responsável ou irresponsável do ponto de vista social empresarial. Apesar dos problemas de ordem ética e /ou legal, inerentes à operacionalização de alguns desses processos, eles são vistos muitas vezes, como alternativa econômica, pois, proporcionam possibilidades de ocupação para mão-de-obra expulsa e/ou não empregada nas plantas produtivas das empresas que lançam mão desses.

Agradecimentos

Agradeço a FCT - Fundação de Ciência e Tecnologia em Portugal pelo apoio financeiro.

Referências bibliográficas

ABIT- Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção. (2013) Indústria Têxtil e de Confecção Brasileira - Cenários, Desafios, Perspectivas e Demandas. Brasília. Disponível em: <http://www.abit.org.br/conteudo/links/cartilha_rtcc/cartilha.pdf>

ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro; AMORIM, Elaine Regina Aguiar. (2001) Redes de subcontratação e trabalho a domicílio na indústria de confecção: um estudo na região de Campinas. Campinas: Cadernos Pagu, n.º 17/18, pp. 267-310.

BEZERRA, F. J. Araújo. (1996) Especialização industrial e vantagens competitivas do complexo têxtil cearense. BH, Cedeplar-UFM, p.115 (dissertação de mestrado em Economia)

COSTA, Ana C. R. da, ROCHA, Érico R. P. da. (2009) Panorama da cadeia produtiva Têxtil e de Confecções e a questão da inovação. BNDES Setorial, Rio de Janeiro, n. 29, p. 159-202, mar.

LIMA, Angela M. Souza. (2009) As faces da subcontratação do trabalho: um estudo com trabalhadoras e trabalhadores da confecção de roupas de Cianorte e Região. Campinas, São Paulo. (tese doutorado).

LUPATINI, Márcio Paschoino. (2004) As transformações produtivas na indústria têxtil-vestuário e seus impactos sobre a distribuição territorial da produção e a divisão do trabalho industrial. Dissertação de mestrado. Universidade Estadual de Campinas – Unicamp: Campinas.

MAIA, M. F. R. (2001) A Importância da indústria têxtil no desenvolvimento do município de Montes Claros. Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional, Belo Horizonte.

MAIA, M. F. R., CORDEIRO, L. M. C., RODRIGUES, L., AMARAL, L., BARBOSA, L.B. (2006) A cadeia produtiva da indústria têxtil e sua capacidade de induzir o desenvolvimento regional: o caso das indústrias do Norte de Minas. (Mimeogr.; Relatório Final de Pesquisa financiada pela FAPEMIG).