**Performance social corporativa: Análise da dimensão estrutura do trabalho de duas unidades produtivas de cotonicultura, a partir triangulação de dados**

**Corporate social performance: Analysis of the structure dimension of the work of two production units of cotton production, from triangulation data**

**Resumo** - A Performance Social Corporativa (PSC) ocorre por meio da mensuração das práticas de Responsabilidade Social Corporativa (RSC) transmitidas nos valores sociais e ambientais, além dos valores econômicos e legais. Para isso, o estudo foi idealizado pelas abordagens quanti-qualitativa, com uso dos métodos exploratórios e descritivos, acerca da percepção dos gestores e colaboradores, com base no método de triangulação de dados, primários, secundários e as inferências dos pesquisadores *in loco*. Sua estruturação focou-se nos questionários com perguntas objetivas e subjetivas. Logo, esta pesquisa analisou a PSC na dimensão e parâmetros da estrutura de trabalho em duas (UP´s) de cotonicultura do Estado de Mato Grosso certificadas pelos selos ABR e BCI. Assim, observaram nos resultados médios das médias apontam níveis de classificações com *performance*s boas (B), contudo, tiveram níveis altos de variabilidades, dadas as correspondências regulares das médias, das aceitabilidades nas respostas dos pesquisados. Dessa forma, conclui-se que nesta dimensão, não apresentaram homogeneidades nas médias de alguns parâmetros, como por exemplo: qualidade de vida no trabalho e a participação nas decisões de trabalho. Na análise da PSC dessa dimensão a partir do comportamento e resposta, as UP´s enquadraram-se no nível acomodativo, em face adaptarem suas práticas e comportamentos de acordo com as exigências legais e tecnológicas. Por fim, no enquadramento dessa dimensão a partir dos princípios de PSC caracterizaram-se como éticos, discricionários e legais, uma vez que as UP´s planejam suas ações para melhoria da saúde do trabalhador e a segurança no trabalho baseadas nas legislações da atividade rural, bem como nos princípios éticos e morais, condicionadas dessa maneira, nos pilares da ABR e BCI como requisitos de certificação da cotonicultura.

**Palavras-chaves**: Responsabilidade Social Corporativa. Performance Social Corporativa. Produção de Algoodão. Cotonicultura certificada pelos selos ABR e BCI

**Abstract -** The PSC is through the measurement of the Corporate Social Responsibility Practices (CSR) transmitted in social and environmental values, beyond economic and legal values. For this, the study was designed by quantitative and qualitative approaches, using exploratory and descriptive methods, about the perception of managers and employees, based on data triangulation method, primary, secondary and inferences of on-site researchers. Its structure focused on questionnaires with objective and subjective questions. Thus, the research analyzed the PSC in the size and parameters of the working structure in two (PU's) of cotton production in the state of Mato Grosso certified by the ABR and BCI stamps from the data triangulation. Thus, they observed on average results of one averages, point ratings levels with good performances (B), however, had high levels of variability, given the regular correspondence of one means, the acceptability in the answers of respondents. Thus, it is concluded that this dimension showed no homogeneity in the middle of some parameters, such as: quality of working life and participation in work decisions. The analysis of the PSC of this dimension from the behavior and response, UP's not fit on the accommodative level according to adapt their practices and behavior in accordance with the legal and technological requirements. Finally, in the framework of this dimension from the PSC principles were characterized by ethical, legal and discretionary, since the UP's plan their actions to improve worker health and safety at work based on laws of rural activities as well as the ethical and moral principles, conditioned that way, the pillars of ABR and BCI as certification requirements of the cotton industry.

**Key words -** Corporate Social Responsibility. Corporate Social Performance. cotton production. Cotton production certified by the ABR seals and BCI

**INTRODUÇÃO**

A responsabilidade social corporativa - RSC tem sido um dos temas mais discutidos em nível global, devido aos grandes problemas corporativos que atingem a humanidade. Nesse sentido, a humanidade está cobrando não somente produtos, serviços de alta qualidade e preço, mas também mais estratégias corporativas que minimizem os grandes problemas corporativos e da sociedade, a partir dos fatores sociais, ambientais e econômicos, além do cumprimento da legislação.

Esses fatos estão associados aos problemas sociais, ambientais e econômicos que assolam os *stakeholders* envolvidos, desde os acionistas gestores, colaboradores, comunidades locais e clientes, bem como o meio biótico que se encontra inserido. Para isso, faz-se necessária a análise das práticas corporativas mediante as ações socialmente responsáveis que promovam ações socioambientais para minimizar os riscos, perpassando a ótica somente econômica. Esses fatores estão intrinsecamente relacionados às percepções dos gestores e colaboradores nas decisões de gestão, no tocante à execução de práticas de RSC que beneficiem a corporação, além da sociedade como um todo.

Segundo Bertallanfly (1951), essas práticas devem ocorrer como sistema social cooperativo ou sistemas abertos, com capacidade de crescimento, mudança, autoreprodução sob certas condições ambientais e com níveis de complexidade, reatividade e flexibilidade. Conforme Wood (2010), a PSC resulta das interações da organização corporativa com seu ambiente mais amplo, incluindo os desenvolvimentos social, cultural, legal, político e econômico por meio das dimensões naturais, cujas capacidades de respostas sociais de RSC são dependentes das extensões dos processos corporativos internos dos gestores, onde estes processos se ajustam as mudanças e as expectativas sociais.

Para análise do conjunto das atividades corporativas Wood (1991) relaciona a PSC com base nas análises descritivas por categorizações, concentrando-se nos impactos e resultados dos *stakeholders* e sociedade, bem como nos resultados gerais e específicos dos princípios estruturais de RS e nos processos de responsividade social corporativa que definem resultados produzidos, monitorados, avaliados, compensados e retificados (ou não). Sob o ponto vista de Chen et al. (2008), esses processos se derivam das competências essenciais atribuídas pela consciência socioambiental dos colaboradores, advindos do aprendizado coletivo e das capacidades de inovação dos *stakeholders.*

Na proposta de trabalho, da pesquisa em curso, propõe-se analisar a PSC de cotonicultura de duas unidades produtivas, situadas no Estado de Mato Grosso, denominadas UP1 e UP2, ambas com certificações do Algodão Brasileiro Responsável (ABR) e *Better Cotton Iniciative* (BCI), abrangendo as questões: sociais, ambientais, dos *stakeholders* e de gestão (WOOD, 1991). Contudo, pretende-se analisar a PSC na dimensão e parâmetros da estrutura de trabalho em duas (UP´s) de cotonicultura do Estado de Mato Grosso, certificadas pelos selos ABR e BCI, a partir da triangulação de dados. Outrossim, a análise será feita através do método de triangulação de dados, para validação dos resultados de pesquisa (COX e HASSARD, 2005).

Estruturalmente, este trabalho foi organizado com base na revisão bibliográfica, no material e métodos, no resultado e discussão, divididos na caracterização da cotonicultura certificada pelos selos ABR e BCI nas unidades produtivas (UP´s) e nos resultados de pesquisa sobre a dimensão estrutura do trabalho; as considerações finais concernentes aos achados de pesquisa e por fim, as referências bibliograficas pesquisadas.

**MATERIAL E MÉTODOS**

A definição da metodologia, conforme Richardson (1999), constitui-se de procedimentos e regras utilizadas a fim de atingir um determinado objetivo. Desse modo, o objetivo deste trabalho, emana do método descritivo e exploratório, dada a abordagem qualitativa e quantitativa, através do estudo de caso aplicados aos gestores e colaboradores de unidades produtivas de cotonicultura do Estado de Mato Grosso. Entretanto, pressupõe a amostra por intencionalidade dos dados secundários do Estado de Mato Grosso, disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, IBGE (2015), mais especificamente pelo Banco de Dados Agregados do Sistema IBGE de Recuperação Automática – SIDRA, sendo os dados destacados a partir dos produtores com níveis “médios”, cujas grandezas concentram-se nas áreas produtivas de algodão entre 10.000 a 20.000 *hectares* e pelo desígnio geográfico das unidades produtivas – UP’s, localizadas no Estado de Mato Grosso. Assim, restringir-se-á a população alvo, objeto de pesquisa pelas unidades pordutivas de cotonicultura do estado do Mato Grosso, com estas características, sendo elas: 4 (quatro) na região norte; 2 (duas) região nordeste e 3 (três) na região sudeste. Portanto, o universo pesquisado constituir-se-á de 9 (nove) unidades produtivas e correspondendo a uma amostra fidedigna de 2 (duas) unidades produtivas de cotonicultura, à saber, unidades UP1 e UP2, situadas, respectivamente, no sudoeste e no norte do estado, ambas com certificações ABR/BCI. Na visão de Minayo (1994), essa amostra da pesquisa propicia a abrangência da totalidade do problema investigado em suas múltiplas questões. O uso da amostra com dois casos de pesquisa, segundo, Yin (2010) permite replicação direta e conclusões analíticas independentes ou contrastantes, fortalecendo os achados de pesquisa.

Dadas as amostras representadas pelos sujeitos de pesquisa, UP1 e UP2, destacaram-se uma população amostral de 500 (quinhentos) *stakeholders* diretos, sendo divididos na UP1 200 (duzentos) e na UP2 300 (trezentos) colaboradores e gestores. Baseando-se nisso, o universo amostral, escolheu-se aleatoriamente uma amostra de 82 (oitenta e dois) *stakeholders* diretos, correspondendo a 22% (vinte dois por cento) do universo amostral, para responder os questionários. Contudo, foram aplicados, na UP1, 21 (vinte e um) questionários aos colaboradores e 1 (um) ao gestor, correspondendo a um total de 22 (vinte dois) questionários, enquanto na UP2, aplicou-se 58 (cinquenta e oito) questionários aos colaboradores e 2 (dois) aos gestores. E, ainda, aplicou-se 1 (um) questionário com a gestora da IAS, responsável pelos programas ABR/BCI.

A análise dos níveis de PSC da cotonicultura denominou-se por meio dos dados primários, dados secundários, bem como a inferência da pesquisadora. Os dados primários instrumentalizaram-se por meio dos questionários e entrevistas, estruturados por perguntas quantitativas (objetivas) e qualitativas (subjetivas) e aplicados aos gestores do IAS e das UP’s e aos colaboradores das UP’s. A aplicação do questionário, inicialmente, deu-se pela realização de um pré-teste (teste piloto) com três gestores e três colaboradores em uma fazenda de algodão que não autorizou a entrada a fazenda. Com isso, averiguou-se as possíveis lacunas nos instrumentos de pesquisa e, a partir destes, procederam-se às correções que se fizeram necessárias.

As estratégias de coletas dos dados caracterizaram-se com base nos dados primários, dados secundários e a inferência da pesquisadora, conforme esquema da Figura 3.

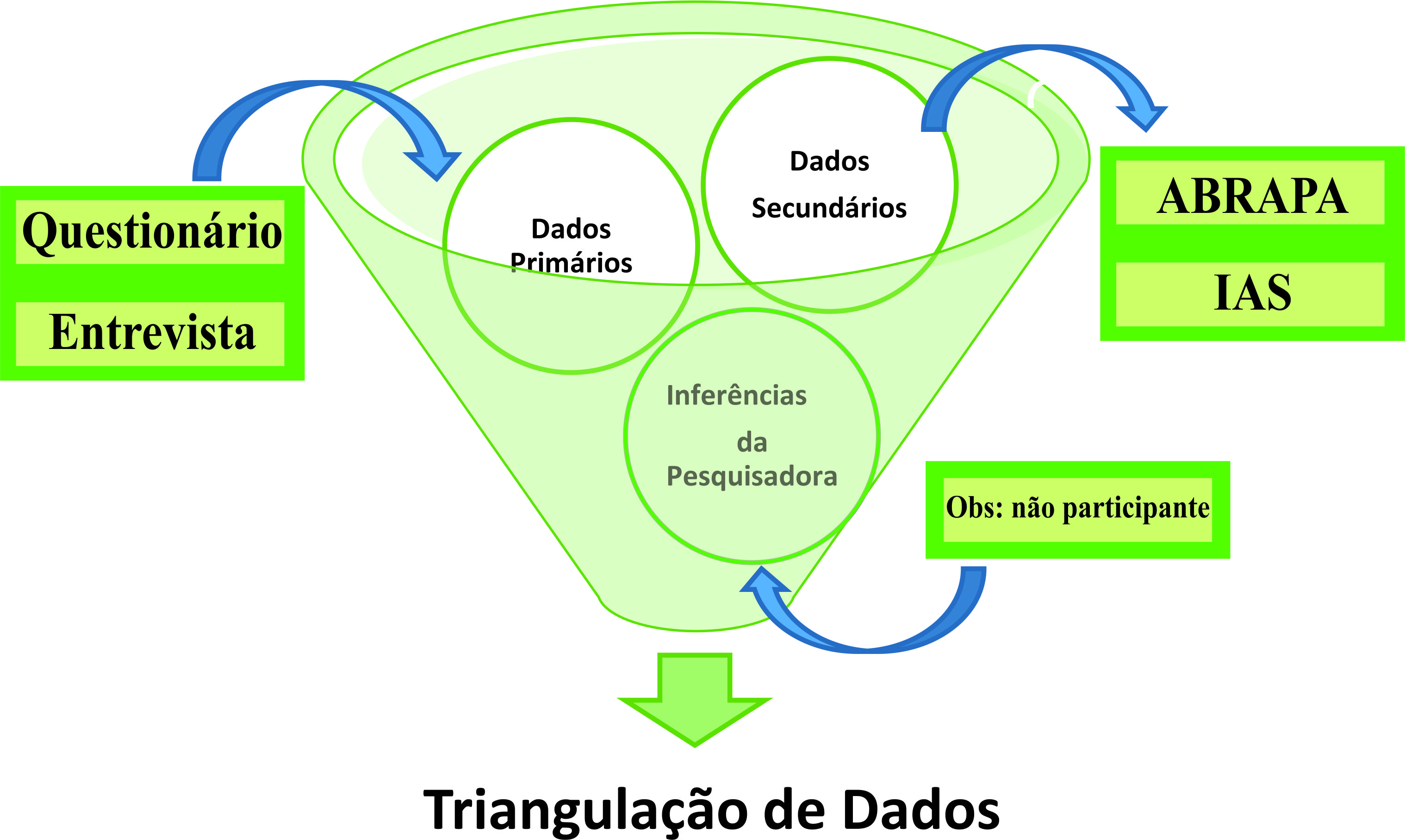


Figura 1: Triangulação de Dados para análise da Pesquisa

Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa, 2015

Na percepção de Denzin (1978) apud Azevedo (2013), triangulação metodológica, na percepção de trata da triangulação "entre métodos”, que utiliza de diversas técnicas dentro de um determinado método para coletar e interpretar dados.

Onde:

1. Dados primários: informações extraídas das unidade produtivas de cotonicultura.
2. Dados secundários: informações extraídas das bases de dados dos órgãos reguladores de cotonicultura, da ABRAPA, AMPA, IAS, IMEA e IBGE, a partir de elementos expostos nos sítios da internet, mais especificamente nos manuais, relatórios, normas e regulamentos. Sobretudo, o órgão IAS e IMEA, forneceram documentos adicionais para fomentar a pesquisa;
3. Inferência da pesquisadora (observação não participante): consistiu-se da participação da pesquisadora *in loco*, de modo a extrair as informações das UP’s de cotonicultura em consonância com sua percepção, de modo a aumentar a qualidade e veracidade das informações qualitativas e quantitativas.

Para análise metodológica dos níveis de PSC da cotonicultura, valeu-se da triangulação de dados como método para validação dos resultados de pesquisa (COX; HASSARD, 2005). Dessa maneira, a função da triangulação na visão de Kelle (2001) reforça o funcionamento das matrizes determinando o grau de convergência e o indicador da validade dos resultados e da investigação. Essas ações aumentam a confiança e a legitimidade da pesquisa, melhorando a validação entre as variáveis de pesquisa para validade externa dos resultados e a validade dos construtos teóricos necessários na análise.

O uso dos métodos para análise da mensuração da PSC na cotonicultura baseou-se na combinação de técnicas, métodos, abordagens e conceitos ou linguagem de pesquisa, em um único estudo. A visão de Yin (2010) compartilha as mesmas questões de pesquisa ao coletar dados complementares na condução de análises, com contrapartidas ricas e com mais evidências. De tal modo, o cruzamento dos dados culminou-se com a triangulação de dados com fontes de dados primários, secundários e as inferências dos pesquisadores, que Azevedo et al. (2013) salientam o olhar para o mesmo fenômeno, ou questão de pesquisa, a partir de mais de uma fonte de dados, com informações advindas de diferentes ângulos, usadas para corroborar, elaborar ou iluminar o problema de pesquisa, limitando-se os vieses pessoais e metodológicos, aumentando a generalização de um estudo. Para isso, utilizou na dimensão de PSC, a “estrutura do trabalho”, 4 (quatro) parâmetros de PSC, correspondente a questões social.

As estratégias de tratamentos dos resultados de performance, para análise das dimensões e parâmetros de PSC, utilizaram-se três etapas: 1) Escalas de *Likert;* 2)Nível de performance a partir dos comportamentos e respostas de Carroll (1979) e (3) Performance categorizada pelos princípios de PSC, cujas estruturações seguem os seguintes passos:

1. Resultantes de performance de acordo com as escalas de *Likert* – caracterizaram-se através das escalas de 0 (zero) a 1 (um), correspondendo, respectivamente, em níveis percentuais de 0% (zero por cento) a 100% (cem por cento), onde as maiores aceitabilidades estão associadas diretamente ao aumento gradual desses níveis escalonados, descritos pelos níveis de desempenhos de PSC, representados por: (1) crítico (2) suportável, (3) Regular, (4) Bom e (5) Ótimo, concomitantemente, com os níveis de escalas de *Likert* dados por:;e
2. Nível de performance a partir dos comportamentos e respostas de Carroll (1979) – compreendem aos comportamentos e respostas de Carroll (1979) por meio das escalas objetivas das respostas objetivas dos *Stakeholders*, baseados nos níveis de desempenho em uma ordem crescente, dada uma lógica estrutural, da seguinte maneira: (1) crítico/suportável, (2) Regular, (3) Bom e (4) Ótimo, a partir daí, construiu-se uma correspondência biunívoca, isto é, uma equivalência com a escala de *Likert* (MATOS FILHO, 2004; SILVA, 2012), sendo esta também destacada, em ordem crescente dada uma lógica estrutural, da seguinte maneira: (1) Reativa, (2) Defensivo, (3) Acomodativa e (4) Proativa, como destacados qualitativamente, no quadro 1.

Quadro 1 -Análise das dimensão Estrutura de trabalho

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Análise das dimensões e parâmetros de PSC da cotonicultura – Dimensão estrutura do trabalho | | | | | |
| Escala de *Liket* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Crítica | Suportável | Regular | Boa | Ótima |
|  |  |  |  |  |
| Níveis de PSC comportamento da escalas de Likert | Desempenho prejudicial e ameaçador aos objetivos corporativos | Desempenho funcional marcado aos objetivos corporativos | Desempenho defensivo (proteção) aos objetivos corporativos | Desempenho adaptativo aos objetivos corporativos, exigências legais e tecnológicas | Desempenho de excelência à conquista dos objetivos corporativos, além das expectativas. |
| Nível de PSC de Comportamento e Resposta | | | | | |
| Situação de Performance | Reativa | Defensiva | Acomodativa | Proativa | Situação de Performance |
| Variáveis de Análise |  |  |  |  | Variáveis de Análise |
| Nível de PSC  Comportamento (CARROLL, 1979)  (Qualitativa) | Comportamento prejudicial ameaçador aos objetivos corporativos | Comportamento defensivo (proteção) aos objetivos corporativos | Comportamento adaptativo aos objetivos corporativos, exigências legais e tecnológicas | Comportamento  de excelência à conquista dos objetivos corporativos, além das expectativas. | Nível de PSC  Comportamento (CARROLL, 1979)  (Qualitativa) |

Fonte: elaborado pelos autores, a partir da pesquisa, 2015.

Para análise dos resultados foram empregados as medidas de posição central, dando a tratativa em torno da média aritmética para dados agrupados, cuja sentença matemática é dado por,

Onde:

= parâmetros de questões de PSC e = frequência ou quantidades de afirmações dos entrevistados, com -ésimo parâmetro de questão de PSC. Além disso, serão empregados os usos das medidas de dispersões sobre os dados amostrais, como: desvio-padrão amostral e coeficiente de variação , dados, respectivamente, pelas sentenças matemáticas:

e

Onde é a variância amostral, dada por

.

Para análise dos dados, deste trabalho, seguem as faixas de variabilidade do desvio-padrão, conforme Quadro 2.

Quadro 2 -Variação e classificação de

|  |  |
| --- | --- |
| Variação do Desvio-Padrão | Nível de Dispersão dos dados (parâmetros) em relação à média |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

Fonte: elaborado a partir de Martins e Domingues (2014).

As classificações das distribuições quanto aos níveis de variabilidade das dimensões e parâmetros seguem conforme Quadro 3.

Quadro 3 - Índice de Análise de variabilidade de PSC

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variação do | Nível de Variabilidade | Análise de Representatividade da Média |
|  | (B) | Excelente representatividade para média aritmética como medida de posição. |
|  | (M) | Boa representatividade para média aritmética como medida de posição. |
|  | (A) | Regular representatividade para média aritmética como medida de posição. |
|  | (MA) | Péssima representatividade para média aritmética como medida de posição. |

Fonte: elaborado a partir de Martins e Domingues (2014).

Assim, o Quadro 3 mostra que a representatividade da média aritmética das dimensões e parâmetros, é inversamente proporcional ao nível de variabilidade, dado pelo .

Após as análises dos parâmetros, em cada dimensão, das unidades produtivas UP1 e UP2, serão realizadas análises gerais das dimensões, denominados resultados médios, cujas construções foram obtidas a partir da média aritmética dos seguintes termos: média , desvio-padrão e coeficiente de variação , donde serão ponderadas de acordo com Quadro . Logo, para os resultados médios serão definidos e usados, em todas as dimensões da PSC, deste trabalho, as seguintes notações:

com , onde corresponde a unidade UP1 e corresponde a unidade UP2.

1. Enquadramento da PSC por meio dos princípios adaptados a partir do modelo Wood (1991) – foram analisados de acordo com os resultados dos comportamentos e respostas de Carroll (1991) da dimensão e parâmetro de PSC social, mais especificamente das dimensões estrutura do trabalho e seus parâmetros, com base nos princípios de Wood (1991) nos princípios, discricionário, ético, legal e econômico, assim representados:
2. Princípio Discricionário: corresponde-se à tomada de decisão moral e responsável e dos gestores para os resultados socialmente responsáveis.
3. Princípio ético: relaciona-se aos comportamentos éticos e humanísticos dos atores sociais às relações de gestão, dos processos nos negócios e na sociedade.
4. Princípios legais: refere-se ao cumprimento legal por laços éticos nas operações justas a todos os stakeholders envolvidos.
5. Princípio Econômico: aborda-se as ações econômicas voltadas às despesas sociais e ambientais visando a lucratividade, vantagem competitiva global e a imagem corporativa.

A análise dos resultados da pesquisa compreendeu-se nas interpretações dos indicadores de PSC, através da dimensão de estrutura do trabalho, mais especificamente nos parâmetros, assim descritos.

**RESULTADO E DISCUSSÃO**

Na análise do resultado e discussão se compreendeu por meio da caracterizaçao da cotonicultura certificada pelos selos ABR e BCI, nas unidades produtivas (UPs) e os resultados da pequisa sobre os níveis de PSC da cotonicultura da dimensão estrutura de trabalho, como apresentados, a seguir.

**Caracterização da cotonicultura certificada pelos selos ABR e BCI nas unidades produtivas (UPs)**

O surgimento do algodão no Brasil se deu pela cultura indígena, em 1576, com aplicação do produto nos alimentos, medicamentos, fabricação de rede, cobertores e outros. Posteriormente, foi para o Estado do Maranhão, pioneiro no cultivo do produto e, mais tarde, atingiu todo o Nordeste. Em 1960, o algodão chega ao Estado de Mato Grosso, especificamente, na cidade de Rondonópolis, situada a 210 Km, ao sul de Cuiabá, conhecida como rainha do algodão, devido à predominância de pequenos produtores. Depois disso, o algodão começou algodão a ser exportado Europa e para os demais países. Sua expansão se deu em virtude da adaptação do clima das regiões do país, derivada da planta do gênero *Gossypium,* que a *Internacional Cotton Adivisory Commitee* – ICAC (2000) tratou como um dos commodities com o uso mais diversificado no mundo, promovendo emprego a milhares de produtores e processadores e servindo de motor de crescimento econômico para os países.

No Brasil, a organização interna de produção de algodão, segundo a ABRAPA (2014) é regulamentada pelos órgãos: Ministério da Agricultura, Pequária e Abastecimento (MAPA); a Associação Brasileira de Produtores de Algodão (ABRAPA) e as associações sediadas nos estados brasileiros, afiliadas à ABRAPA, assim distribuídos: Mato Grosso (AMPA e IAS), devido ao quantitativo de produtores locais; Goiás (AGOPA); ABAPA (Bahia); Maranhão (AMAPA); Minas Gerais (AMIPA) e Mato Grosso do Sul (AMPASUL). Cada órgão é responsável por auditar e assessorar as UP´s para futuras certificações em suas localidades, quando socilitada a certificação do(s) selo(s) pelo cotonicultor de modo voluntário, cujas responsabilidades consistem no recolhimento e encaminhamento de informações ao banco de dados da ABRAPA.

A ABRAPA ainda, é empresa privada e responsável pelas certificações do algodão no Brasil, mantida pelos cotonicultores associados, aproximadamente 1% (um por cento) do total da produção de algodão. Seu papel, além das certificações, é oferecer cursos, palestras, vídeos e assessorias voluntárias e outros serviços. Sobremaneira, as ações da ABRAPA (2014) consistem em instituir políticas e programas para futuras certificações, baseando-se nas leis e decretos, devido aos grandes impactos negativos gerados da produção de algodão nas pessoas, no solo e no ar. A cotonicultura, foi reulamentada também pelo Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA) através da lei nº 7.802, de 11 de julho de 1989 e o Decreto nº 98.816, de 11 de janeiro de 1990, instituindo-se o uso de agrotóxicos, biocidas, entre outros produtos para a pesquisa, experimentação, produção, embalagens, rotulagem, transporte, armazenamento, comercialização, propaganda comercial, utilização, importação, exportação, destino final dos resíduos e embalagens, seus componentes e afins, além de outras providências. Para implantação dos programas de certificações do Algodão Brasileiro Responsável (ABR) e o Better Cotton Iniciative (BCI) estão preconizados, para evolução das UP´s, os requisitos de certificações, promovendo a gestão sustentável para a continuidade dos negócios brasileiros e a melhoria da imagem do algodão no mercado global, sendo esses regulamentados pelos princípios mostrados nas figuras 1 e 2.

|  |
| --- |
| Social |
| Relações trabalhistas, cumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho baseados nas legislações e normas (NR 31); Proibição do Trabalho infatil e das práticas análogas a escravo ou condições degradantes ou indígnas; Liberdade associação sindical laborais e patronais, proteção legal e preservação do meio ambiente e a aplicação das boas práticas agrícolas na produção.  = 100% alinhados a legislação do trabalho (CLT); a norma regulamentadora NR31; as normas da OIT e zero % de trabalho infantil e análogo a escravo. |
| Ambiental |
| Proteção legal e preservação do meio ambiente e a aplicação das boas práticas agrícolas na produção.  = Foco na preservação do ecossistemas, proteção das nascentes, cursos e reservas de água, qualidade no solo , da água e do solo atuando com base no código florestal brasileiro. |
| Econômico |
| Proteção legal e preservação do meio ambiente e a aplicação das boas práticas agrícolas na produção.  = A sustentabilidade como parte do negócio e propõe fazer um algodão sustentável uma opção rentável para o produtor. |

**Figura 1 -**  Princípios do Programa ABR

Fonte: ABRAPA, 2014.

Os princípios do ABR concentram-se nas boas práticas sociais, ambientais e econômicas, fundamentados no desenvolvimento sustentável para regularização das propriedades rurais, a assistência aos agricultores, avaliação da produtividade rural, a cadeia de fornecimento para identificação do fardo, os mecanismos de monitoramento, a avaliação e aprendizagem. Essas ações contribuíram fortemente para os pilares do ABR, dentre eles: uma terra melhor para as futuras gerações; vida melhor para o trabalhador do campo e negócio viável para o produtor responsável com vista à justiça social e à sustentabilidade. Assim, o desafio para o futuro do produtor sustentável é a rastreabilidade de produtos de qualidade, através: 1) geração de resultados econômicos; 2) contribuir para o crescimento da sociedade e, 3) cooperação para conservação do meio ambiente.

Com a junção dos protocolos, o selo *Better Cotton Iniciative* (BCI) trazido para o Brasil em 2010, com base nos princípios social e ambiental, utilizado também para os cotonicultores que queiram exportar suas safras, proporcionou a competição no mercado global de sustentabilidade para responder as demandas crescentes do mercado, com justiça social e sem agressão ao meio ambiente. No tocante a isso, o programa BCI foi estruturado mediante os princípios dipostos,na figura 2.

|  |
| --- |
| Social |
| Cumprimento contratuais de trabalho; saúde e segurança ocupacional; discriminação e dignidade do trabalhador; respeito ao direito de associação; proibição do trabalho escravo e infantil e a relação saudável com a comunidade. |
| Ambiental |
| Proteção das nascentes; cursos e reservas de água, preservação da fauna, flora, saúde e fertitidade do solo. |

Figura 2 - Princípios do Programa BCI

Fonte: ABRAPA, 2014.

Tendo em vista a importância da cotonicultura para o país, esse trabalho foi analisado em duas Unidades Produtivas - UP´s de cotonicultura selecionadas a partir da adesão desses selos de certificações ABR/BCI, denominadas de UP1 e UP2. Assim, a análise das unidades produtivas de cotonicultura certificada pelos selos ABR e BCI, serão tratadas por meio da questão social, contemplada pela dimensão estrutura de trabalho, como descrito.

**Análise da Dimensão Estrutura do Trabalho**

A dimensão estrutura de Trabalho da pesquisa de PSC nas unidades produtivas (UPs - UP1 e UP2) de cotonicultura foram representadas pelas respostas dos pesquisados (colaboradores e gestores) acerca dos parâmetros alimentação, acomodação, qualidade de vida e a participação na decisão, nos gráficos 1 da UP1 e UP2.

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
|  |  |

Gráfico 1**–** Análise da Estrutura de Trabalho da Cotonicultura – UP1 e UP2

Fonte: elaborado pelos pesquisadores, a partir da pesquisa, 2015.

A partir desta coleta, seguir-se-á a análise coletiva, desta dimensão, disposta no e no Gráfico 1 para as UP´s, a fim de estudar os comportamentos globais de cada parâmetro e o comportamento global da dimensão, acerca das medidas de tendência central e das variabilidades dos dados em relação ao termo médio, dada à sua importância, conforme Tabela 1.

Tabela 1. Resultado da dimensão de PSC - Estrutura do Trabalho

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Dimensão Estrutural | | | | | | | | | | | | |
| Unidades produtivas | UP1 | | | | | | UP2 | | | | | |
| Parâmetros |  | |  | |  | |  | |  | |  | |
| -Alimentação | 0,70 | B | 0,14 | B | 0,20 | A | 0,73 | B | 0,15 | B | 0,19 | M |
| -Acomodação | 0,70 | B | 0,17 | M | 0,23 | A | 0,77 | B | 0,13 | B | 0,16 | M |
| -Qualidade do trabalho | 0,58 | R | 0,21 | M | 0,35 | MA | 0,65 | B | 0,20 | A | 0,30 | MA |
| -Participa das decisões de trabalho | 0,60 | B | 0,18 | M | 0,31 | MA | 0,59 | R | 0,22 | A | 0,37 | MA |
| Resultado médio | 0,64 | B | 0,17 | M | 0,28 | A | 0,69 | B | 0,18 | M | 0,26 | A |

Legenda:

Média: – (C) Crítico; (S) suportável; (R) regular; (B)Boa; (O) ótima.

Desvio-Padrão e Coeficiente de Variação: – (B) baixa; (M) média; (A) alta; (MA) muito alta

Fonte: elaborado a partir da pesquisa, 2015.

Para as análises dos resultados médios da “estrutura de trabalho das médias”, dos desvios-padrões e dos coeficientes de variações dos parâmetros, na UP1, têm-se, respectivamente: , com nível de boa (B) performance, , com média dispersão, e alta variabilidade. Por outro lado, na UP2, têm-se: , com nível de boa (B) performance, , média dispersão e , e alta variabilidade. Quanto a representatividade das médias as UP´s apresentaram regulares aceitabilidades das médias nas repostas dos pesquisados. Demonstrando assim, que as médias estão tendendo para homogeneidades em relação aos resultados médios da estrutura do trabalho ns UP´s. Logo faz-se necessário, as corporações avaliarem seus impactos e processos dos *stakeholders* em face da responsividade social corporativa dos resultados produzidos, monitorados, avaliados, compensados (WOOD, 1991). Esses processos derivam da qualidade atribuída aos *stakeholders* a partir oferta dos proprietários das fazendas. Esses impactos e processos do ponto de vista de Chen et al. (2008), referem-se as competências essenciais atribuídas pela consciência socioambiental dos responsáveis por meio do aprendizado coletivo e das capacidades de inovação dos *stakeholders*.

No parâmetro alimentação, na UP1, quanto as análises das médias, dos desvios-padrões e coeficientes de variações, obteve-se, respectivamente: , com nível de boa (B) performance, , baixa dispersão e = 0,20, e alta variabilidade. Assim, este último resultado, submete-se a um nível regular de aceitabilidade da média , conforme Quadro 3. Na UP2, confere-se: , com nível de boa (B) performance, , média dispersão e = 0,19, com média variabilidade, conferindo a uma boa representatividade da média. Portanto, as respostas dos entrevistados, em ambas UP´s, tiveram boas homogeneidades, o que confere uma avaliação extremamente positiva para esse parâmetro.

Nesse parâmetro, as UP´s oferecem áreas de convivências, com todo suporte necessário para as integração dos funcionários em suas estruturas compatíveis às exigidas pelas normas regulamentadoras NR 31 (BRASIL, 2013), no item 31.23, como: refeitórios, lavanderias, instalações sanitárias na sede, com conservação e higiene, pisos de cimentos, com toda infra estrutura necessária e de acordo com a lei. O atendimento das exigências em consonância os padrões legais, de acordo com Brammer et al. (2013) trata-se da RSC como estímulo às transformações sociais que cercam seus exercícios éticos, respeitando as pessoas. A organização dos refeitórios das UP´s está estruturada conforme a NR 31, no item 31.23, que regulamenta as áreas dos refeitórios com mesas, cadeiras, ambientes climatizados, amplos, arejados para aos trabalhadores se alimentarem com qualidade e higiene. Esses ambientes são projetados com cozinhas industriais distribuindo refeições (café da manhã, almoço, café da tarde e jantar), gratuitamente, para os funcionários e suas famílias. A água utilizada para o preparo da alimentação e consumo são tratadas e também distribuídas para as residências dos funcionários.

Nas informações *in loco*, notou-se que, as estruturas dos refeitórios, na UP1, têm espaço em relação ao número de trabalhadores da fazenda, dessa forma, para os trabalhadores do campo as refeições são distribuídas próximas aos localidades de trabalho. No tocante a isso, as respostas dos pesquisados as refeições são entregues em marmitex e com qualidade, próximos as localidades de produção e com pausa no horário para o descanso diário. Na UP2, tem amplo refeitório totalmente projetada para acomodação dos trabalhadores no momento da alimentação, com higiene e qualidade na alimentação. Neste ambiente percebe-se a satisfação por terem um espaço amplo, planejado e com alimentação de qualidade nas refeições. Na percepção de Waddock et al. (2002) as estratégias de benefícios aos *stakeholders* no conjunto das práticas de gestão garantem a maximização dos impactos positivos nas operações, na sociedade de forma legal, ética e comercial, como as expectativas da sociedade.

Nesse sentido, houve coerência entre as respostas dos pesquisados, no tocante à alimentação das unidades produtivas, cabendo destacar os seguintes depoimentos.

UP1:

P1: “a alimentação é de qualidade, ambiente adequado e totalmente climatizada para realizar as refeições”.

P2: “A alimentação é igual para todos não havendo discriminação do tipo de trabalho que realiza”.

UP2:

P1: “A comida é de qualidade, bem quente e gostosa”.

P4: “A alimentação é de qualidade e entregue na hora certa”.

P6: “A comida pode ser melhorada”.

No parâmetro acomodação, na UP1, quanto as análises das médias, dos desvios-padrões e coeficientes de variações, correspondeu-se, respectivamente: , com nível de boa (B) performance, , média dispersão e = 0,23, com alta variabilidade. Assim, este resultado, consistiu em um nível regular de aceitabilidade da média , conforme Quadro 3. Na UP2, caracterizou-se, , com nível de boa (B) performance, , com baixa dispersão e = 0,16, com boa variabilidade, conferindo uma boa representatividade da média. Logo, em ambas as UP’s, esse parâmetro foi considerado como uma análise positiva da média e serviu como medida avaliativa.

Desse modo, as UP´s oferecem moradias para os colaboradores nas sedes das fazendas, com a distribuição de casas para algumas famílias e alojamentos para os trabalhadores separados por sexo masculino e feminino. Esses ambientes são totalmente climatizados para melhor comodidade dos trabalhadores. Nesse sentido, percebe-se a satisfação de muitos trabalhadores que residem nas moradias, uma vez que essas acomodações são distribuídas sem ônus e com qualidade. Entretanto, como não existem residências para atender todos os funcionários, alguns pesquisados reclamaram que gostariam de residir com suas famílias nas fazendas, uma vez que são obrigados a se distanciar de suas famílias. Nessa condição, a NR 31, mais especificamente no item 31.21.10, diz que as edificações devem proporcionar segurança e saúde para o trabalhador, devendo-se distanciar das aglomerações de pessoas. Ainda, a NR 31 (BRASIL, 2013), no item 31.23.11 refere-se as moradias devem prover a) capacidade dimensionada para uma família; b) paredes construídas em alvenaria ou madeira; c) pisos de material resistente e lavável; d) condições sanitárias adequadas; e) ventilação e iluminação suficientes; f) cobertura capaz de proporcionar proteção contra intempéries; g) poço ou caixa de água protegido contra contaminação; h) fossas sépticas, quando não houver rede de esgoto, afastadas da casa e do poço de água, em lugar livre de enchente e a jusante do poço.

Além disso, no item 31.23.11.2 (BRASIL, 2013), essas moradias familiares devem ser construídas em local arejado e afastadas, no mínimo, cinquenta metros das construções destinadas a outros fins. Nesse sentido, todas as edificações das UP´s são oferecidas pelos proprietários e equiparados contemplam as normas reguladoras, são elas: residências, escritórios, refeitórios, silos, depósitos de armazenamento e descontaminadores, bem como também próximas as lavouras de algodão para agilizar o processo logístico. Dessa maneira, essas ações puderam ser averiguadas nas avaliações dos pesquisados, a seguir.

UP1:

P1,8: “As casas de moradia são para poucos”.

P2,3: Os alojamentos tem ar condicionado, chuveiro quente e preparados para dormir”.

P12: “Ainda falta alojamento e mais casas para morar”.

P4,6: “As casas são organizadas e com ar condicionado”.

UP2:P1: “Faltam mais moradias para os funcionários”.

P2,3: “Muitos trabalhadores gostaria de trazer suas famílias para morar no trabalho, mas não tem casa para todos”.

P16: “Os alojamentos têm ar condicionado”.

P28: “As casas são organizadas e com ar condicionado e chuveiro elétrico”.

P38: “Faltam mais moradias para as famílias”.

P6: “Alojamento com ar condicionado, chuveiro elétrico e sala de TV”.

No parâmetro qualidade de vida no trabalho, na **UP1,** quanto as análises das médias, dos desvios-padrões e coeficientes de variações, compreendeu-se, respectivamente: , com nível de regular (R) performance, , com média dispersão e com muito alta variabilidade. Dessa forma, a média possui péssima representatividade, conforme Quadro 27, conferindo que as respostas dos pesquisados se comportam de maneira heterogênea. Na **UP2,** caracterizou-se, , com nível de boa (B) performance, , com média dispersão e = 0,30, com alta variabilidade, atribuindo uma regular (R) representatividade da média , sendo assim, conclui-se uma péssimas homogeneidades das médias (,) nas respostas dos pesquisados.

No que concerne à qualidade do trabalho, os empregadores rurais ou equiparados devem promover aos *stakeholders* condições de trabalho, como suportes fisiológicos, de modo a suprir suas necessidades básicas, como acomodações de moradias/alojamentos e refeitórios. Outrossim, devem preservar a segurança e saúde do trabalhador como um fator decisivo para preservar a integridade do trabalhador, como mostrado na NR 31 (BRASIL, 2013), 31.3.3, no item C. No entendimento de Wood (2010) a PSC nas interações corporativas com ambiente mais amplo devem incluir o desenvolvimento social, cultural, legal, político e econômico como respostas sociais de RSC nos processos corporativos.

Acerca disso, para melhorar qualidade do trabalho, as UP´s implantaram ações como as escalas de horários de trabalho e intervalos de descansos controlados pelos relógios eletrônicos de pontos, com informativos indexados para facilitar a disseminação da informação ente os trabalhadores. Quanto aos banheiros nas sedes todos estão adequados as normativas, contudo, não visualizou-se banheiros nos locais de plantações. Segundo a pesquisa, os três primeiros parâmetros demonstraram-se satisfatórios, entretanto, quando se relacionou os banheiros existentes nas plantações, os colaboradores não responderam esse quesito, além disso, não foram localizados nas propriedades banheiros químicos.

Quando se perguntou sobre a qualidade do trabalho os trabalhadores relataram que, na UP1, as práticas laborais são degradantes e cansativas e se tivessem oportunidades mudariam de profissão, uma vez que ficam expostos ao sol e têm contato com materiais e substâncias perigosas. Outros, contudo, acreditam que foi uma excelente oportunidade trabalhar nessa organização. Na UP2, de acordo com os pesquisados grande parte deles estão insatisfeitos, por considerarem o trabalho degradante e cansativo e que permanecem na fazenda devido à falta de oportunidades nas cidades. Com base nisso as respostas estão descritas abaixo.

UP1:

P1: “Esse trabalho é cansativo”.

P2,4: “Somos obrigados a morar longe da família e temos muitos trabalhos braçal e que é obrigado a ficar debaixo do sol”.

P3,9: “É limitado a visita na cidade”.

UP2:

P1,3,5: “Lugar bom para viver com a família”.

P5,8: “Temos moradia com água, luz e lazer para família”.

P8: “Trabalho desgastante”.

P18: “Se tivesse outra oportunidade não estaria aqui, infelizmente tempo pouco estudo para morar na cidade”.

No parâmetro participação nas decisões de trabalho, na UP1, quanto as análises das médias, dos desvios-padrões e coeficientes de variações, compreende-se, respectivamente: , com nível de boa (B) performance, , com média dispersão e = 0,31, com muito alta (MA) variabilidade. Assim, seu resultado, correspondeu-se a péssima de aceitabilidade da média , conforme Quadro . Na UP2, apresentou-se: , com nível de regular (R) performance, , com média dispersão e = 0,37, com muito alta (MA) variabilidade, conferindo uma péssima representatividade da média. Assim, em ambas UP’s, temos médias nos limites de transição dos níveis de performance entre regular e boa, porém com péssimas aceitabilidades, o que traduz, no geral, que esse parâmetro teve um nível negativo de avaliação, dando uma correspondência não homogênea entre as respostas dos entrevistados.

Nesse parâmetro nas UP´s, nas avaliações *in loco* os pesquisados abordaram que estão descontentes, por não poderem contribuir nas decisões nas UP´s. Dessa forma, na UP1, percebeu-se relações são mais formais entre os gestores e colaboradores, entretanto há mais abertura para colocarem suas opiniões. Godard (2002) salienta que a RSC depende das modalidades técnicas de explorações e decisões para as premissas de sustentabilidade, com as atividades corporativas com justiça social, justiça ambiental e equidade para todos os trabalhadores envolvidos. No tocante a isso, Kang (2012) ressalta que os gestores devem inserir na conduta ética em uma declaração de valor seguido por todos os stakeholders, tendo em vista o compromisso social e moral correto (orientação ética). Enquanto, na UP2, os pesquisados mencionaram que participam nas decisões para definição de ações de melhoria cotidiana da unidade e das vivencias locais. De tal modo, apontadas nas respostas dos pesquisados.

UP1:

P1: “Somos mandados a trabalhar”.

P2: “Posso contribuir com as ideias da minha área.

P3: “Tenho liberdade para decidir as ações na fazenda e buscar melhoria para ela”.

UP2:

P1: “Ajudo melhorar com ideias”.

P3: “Dou ideia para melhorar o ambiente de trabalho e discuto com os colegas”.

P10: “Estou aqui para obedecer ordens”.

Assim, os resultados da dimensão estrutura do trabalho das UP1 e UP2, estão representadas de acordo com seus parâmetros, na Tabela 2.

Tabela 2 - Resultado de PSC da dimensão estrutura do trabalho

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Unidades Produtivas | UP1 | | | UP2 | | |
| Parâmetros | Média | Classificação | Aceitabili  dade da média | Média | Classificação | Aceitabilidade da média |
| -Alimentação | 0,70 | Boa | Regular | 0,73 | Boa | Média |
| -Acomodação | 0,70 | Boa | Regular | 0,77 | Boa | Boa |
| -Qualidade do trabalho | 0,58 | Regular | Péssima | 0,65 | Boa | Regular |
| -Participa das decisões de trabalho | 0,60 | Boa | Péssima | 0,59 | Regular | Péssima |
| Resultado Médio | 0,64 | Boa | Regular | 0,69 | Boa | Regular |

Fonte: elaborado a partir da pesquisa, 2015.

Em ambas UP’s, observam-se que os resultados médios das médias apontam níveis classificações com performances boas (B), conforme quadro 1. Porém, os (coeficientes de variações) tiveram níveis altos de variabilidade (A), dando correspondências regulares às médias , quanto às suas aceitabilidades, conforme Quadro 3 . Assim, conclui-se que as respostas dos pesquisados não apresentaram homogeneidades em alguns parâmetros da dimensão considerada, como por exemplos, nos parâmetros: qualidade de vida no trabalho e a participação nas decisões de trabalho.

Na dimensão estrutura do trabalho ficou descrita como boa performance e, em referência aos parâmetro das UP1 e UP2, na alimentação e acomodação apresentaram boas performances, sendo a alimentação com mais aceitabilidade nas repostas dos pesquisados. A qualidade de vida no trabalho caracterizou-se, na UP´s, com níveis regular e boa performances, respectivamente. Na participação das decisões de trabalho cercaram-se de boa e regular performances, no entanto, ambas as UP´s, reportaram com péssimas aceitabilidades nas repostas dos pesquisados.

Ao analisar a dimensão de PSC estrutura de trabalho nas UP´s, no tocante à alimentação e acomodação apresentaram-se além dos padrões exigidos pelas leis e as normas regulamentadoras, uma vez que oferecem ótimas acomodações, ambas climatizadas, com ar condicionado e televisões.

Na qualidade do trabalho, as UP´s oferecem todos os suportes necessários, porém os trabalhadores informaram que o trabalhado é desgastante e cansativos na produção de algodão, onde muitos trabalhadores mencionaram que se tivessem oportunidades mudariam de emprego. Em face da falta de oportunidades relatadas pelos trabalhadores relacionam ás baixas escolaridades dos mesmos no trabalho rural, que maioria cursaram o ensino fundamental incompleto, com base na pesquisa.

Em consonância com as decisões de trabalho percebeu-se principalmente na UP2, alta sinergia entre os gestores, bem como entre os colaboradores e gestores, entretanto, podendo ainda ser melhorada com reuniões integrações para sensibilizar e motivar os trabalhadores na proposição de novas práticas aliadas as condições sociais, legais e de segurança.

Com base nos resultados da dimensão estrutura do trabalho das UP1 e UP2, estão representadas de acordo com seus parâmetros da UP1 e UP2, com base na conclusão.

**CONCLUSÃO**

Em consideração a pesquisa realizada nas duas Unidades Produtivas de cotonicultura, a partir dos níveis de PSC da dimensão estrutura de trabalho, observou-se que nos resultados médios das médias apontam níveis classificações com *performance*s boas (B), contudo, tiveram altos de variabilidades, dando correspondências regulares às médias , quanto as aceitabilidades das respostas dos pesquisados. Dessa forma, conclui-se que nesta dimensão, as respostas dos pesquisados não apresentaram homogeneidades nas médias de alguns parâmetros, como por exemplo: qualidade de vida no trabalho e a participação nas decisões de trabalho. Ao analisar a dimensão estrutura do trabalho a partir do comportamento e resposta, as UPs, se enquadraram no nível acomodativo, em face adaptarem suas práticas e comportamentos ás exigências legais e tecnológicas. Quanto o enquadramento dessa dimensão a partir dos princípios de PSC caracterizaram-se pelos princípios éticos, discricionários e legais, uma vez que as UP´s planejam suas ações para melhoria da saúde do trabalhador e a segurança no trabalho baseadas nas legislações da atividade rural, bem como nos princípios éticos e morais, condicionadas nos pilares da ABR e BCI como requisitos de certificações da cotonicultura.

Nos parâmetros com maiores aceitabilidades das médias em relação as respostas dos pesquisados nas UP´s, encontram-se a alimentação e acomodação, que representaram boas performances, no entanto com regulares e boas aceitabilidades nas médias das respostas dos pesquisados, uma vez que as UP´S oferecem além dos padrões exigidos pelas leis e as normas regulamentadoras, como por exemplo, alimentação de qualidade e ótimas acomodações, ambas climatizadas, com ar condicionado e televisões. Desse forma, esses parâmetros compuseram-se de boas homogeneidades, o que confere uma avaliação extremamente positiva para esse parâmetro.

Nos parâmetros com qualidade do trabalho apresentaram nas UP´s, regular e boa performances, respectivamente e na participação nas decisões de trabalho apontaram nas UP´s, boa e regular performances, respectivamente. Dessa forma, ambas as UPS tiveram péssimas homogeneidades nas aceitabilidades das médias dos pesquisados, apesar delas oferecerem suportes necessários na produção de algodão. No parâmetro qualidade do trabalho, alguns pesquisados informaram que o trabalho é desgastante e cansativo e, se tivessem oportunidades mudariam de emprego. Quanto o parâmetro participação nas decisões de trabalho, nas UP´s, percebeu-se discordâncias em relação as aceitações das médias no tocante as interações dos trabalhadores nas decisões de trabalho.

Nas visitas *in loco* nas UP´s, as avaliações da PSC na estrutura de trabalho, a partir dos parâmetros apresentaram padrões de acordo com as exigências legais, uma vez que oferecem casas e alojamentos climatizados e dentre outros benefícios oferecidos. Esses benefícios relacionam ao bem estar do trabalhador, com conforto individual, áreas de lazer para os funcionários e suas famílias, bem como todo suporte educacional e logísticas até as cidades, propiciando melhorias aos *stakeholder*s, com a qualidade e integração e interação social dos trabalhadores (BOULOUTA, 2013). Para tanto, a estrutura do trabalho, a ABRAPA (2014), ressalta que compõem os pilares sociais tratam-se das normas gerais de direito do trabalho rural, das normas gerais de segurança, da saúde ocupacional e do meio ambiente do trabalho rural. Esses princípios são normas gerais de direito do trabalho rural que traduzem orientações claras e objetivas em relação aos conceitos fundamentais para o funcionamento da área de recursos humanos das propriedades.

Em decorrência das análises dos resultados da dimensão estrutura trabalho e seus parâmetros, nas UP´s, possibilitou medir preliminarmente a PSC da cotonicultores de modo satisfatório. Nessas condição, oportunizou-se as avaliações as aceitabilidades das médias, bem como, respaldados pelos enquadramentos dessa dimensão por meio dos níveis de performances dos comportamentos e repostas e os princípios de PSC, representados no trabalho.

Assim, os resultados finais da PSC da cotonicultura através do modelo adaptado de Wood (1991) mensuradas pelas questões social, ambiental, dos *stakeholders* e de gestão, enquadrados na triangulação dos dados primários, secundários e as inferências dos pesquisadores dão suporte as análises desses indicadores para mensuração da PSC, em qualquer tipo de pesquisa, uma vez que ele englobam três tipos de análises em um único modelo e reforçados pela triangulação dos dados da pesquisa.

# REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAPA. Associação Brasileira dos Produtores de Algodão, 2014. O algodão no Brasil. Disponível: [http://www.abrapa.com.br/estatisticas/paginas/algodao-no-brasil.aspx. Acesso: 25 ago. 2014](http://www.abrapa.com.br/estatisticas/paginas/algodao-no-brasil.aspx.%20Acesso:%2025%20ago.%202014)**.**

ABRAPA. Associação Brasileira dos Produtores de Algodão. Defensivos agrícolas: como evitar dados a saúde e o meio ambiente. Série 2008. Disponível em: http://www.ipam.org.br/biblioteca/livro/Defensivos-agricolas-Como-evitar-danos-a-saude-e-ao-meio-ambiente/681 Acesso em: 26 out. 2015.

ABRAPA. Associação Brasileira dos Produtores de Algodão. Guia de Orientação: algodão brasileiro responsável do Programa Brasileiro Responsável 2008 Disponível: [www.abrapa.com.br/biblioteca/documents/guia\_abrapa\_net.pdf](http://www.abrapa.com.br/biblioteca/Documents/guia_abrapa_net.pdf). Acesso: 25 agosto de 2015.

AZEVEDO, Carlos Eduardo Franco; OLIVEIRA, Leonel Gois Lima; GONZALEZ, KURAMOTO Rafael; ABDALLA Márcio Moutinho. A Estratégia de Triangulação: Objetivos, Possibilidades, Limitações e Proximidades com o Pragmatismo. **Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade**. Brasília/DF- 3 a 5 novembro, 2013.

BOULOUTA, I.; PITELIS, C.N. Who Needs CSR? The Impact of Corporate Social Responsibility on National Competitiveness. [**Journal of business ethics**](http://link.springer.com/journal/10551), v.119, n.3, p.349–364, 2014.

BRAMMER, S.; JACKSON, G.; MATTEN, D. Corporate Social Responsibility and institutional theory: new perspectives on private governance. **Socio-Economic Review**, v.10, n.1, p. 3–28, 2013.

BRASIL. LEI DO TRABALHADOR RURAL. **Estatuto e normas reguladoras do trabalho rural – NR 31**, 2013. Disponível: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5889.htm>. Extraído em 24/09/2015.

CHEN, Y.S.; CHANG, C.H.; WU, F.S. Origins of green innovations: the differences between proactive and reactive green innovations. **Management Decision**, v.50, n.2, p.368-398, 2008.

GODARD, O. A gestão integrada dos recursos naturais e do meio ambiente: conceitos, instituições e desafios de legitimação In: VIEIRA, Paulo Freire e WEBER, Jaques. **Gestão de Recursos Naturais Renováveis e Desenvolvimento**: Novos Desafios para a Pesquisa Ambiental. São Paulo: Cortez, 2002.

HUTCHINS, M.J., SUTHERLAND, J.W. An exploration of measures of social sustainability and their application to supply chain decisions. **Journal of Cleaner Production**, v.16, n.15, p.1688-1698, 2008.

ICA. INTERNACIONAL COTTON ADVISORY COMMITTEE. Disponível em: [www.icac.org](http://www.icac.org). Acesso em: 06 agosto de 2014.

INSTITUTO ETHOS. **Indicadores de Sustentabilidade.** Disponível: <http://www3.ethos.org.br/>. Acesso em 04 de jul. 2014.

KANG, N.; MOON, J. Institutional complementarity between corporate governance and corporate social responsibility: a comparative institutional analysis of three capitalisms. **Socio-Economic Review**, v.10, n.1, p.85–108, 2012.

MARTINS, Gilberto de Andrade; DOMINGUES, Osmar. **Estatística Geral e Aplicada.** 5 ed. Revista Ampliada. São Paulo: Editora Atlas, 2014.

MATOS FILHO, A.M. **Agricultura orgânica sob a perspectiva da sustentabilidade**. Florianópolis-SC. Dissertação (Mestrado em Engenharia Ambiental) – Universidade Federal de Santa Catarina, 2004.

RICHARDSON, R. J**. Pesquisa social**: métodos e técnicas. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

WADDOCK, Sandra A.; BODWEL, Charles l, Graves, Samuel B. Responsibility: The new business imperative. Academy of **Management Executive,** v.16, n.2, p. 132-148, 2002.

WOOD, D. J. Corporate social performance revisited. **Academy of Management**, v.16, n.4, p.691-718, 1991.

WOOD, D.J. Measuring corporate social performance: a review. International. **Journal of Management Reviews**, v.12, n.1, p.50-84, 2010.

YIN, Robert K. Estudo de caso: **planejamento e métodos**. 4.ed. Porto Alegre. Bookman, 2010.

.