



FEUC FACULDADE DE ECONOMIA
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Sandra Catarina da Silva Simões

A COMUNICAÇÃO DO DESEMPENHO SOCIAL DAS EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM PORTUGAL

Dissertação de Mestrado em Marketing

apresentada à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra para

obtenção do grau de Mestre

Orientador: Prof. Doutor Filipe Almeida

Coimbra, 2013

I – AGRADECIMENTOS

O desenvolvimento da dissertação de mestrado foi para mim uma aquisição de novos conhecimentos e descobertas sobre a atuação das empresas portuguesas na comunidade onde se encontram inseridas. Tenho por isso a agradecer ao meu orientador, o Prof. Doutor Filipe Almeida, e a algumas personalidades académicas e professores convidados da Faculdade de Economia da UC, que tiveram influência (direta ou indiretamente) na escolha do tema de estudo.

Quero também aqui deixar um agradecimento ao Exmo. Sr. Major-General José Calçada, que apesar de não ter conhecimento, despertou-me a atenção para o estudo do aspeto social, aquando de uma conversa na mesa do almoço sobre a reduzida importância que é dada às pessoas neste tempo de crise.

Um agradecimento especial à minha família. Aos meus pais, pelo apoio que me prestaram e compreensão pela minha ausência, e aos meus sogros. Ao meu amigo e irmão Tiago, e aos meus amigos Marina, Sabina, Hélder Rui e à Joaquim (M^a Isabel).

Mas o meu agradecimento especial é dirigido ao meu marido, que compreendeu a minha “ausência”. Um muito obrigado pela ajuda e apoio.

A todos, um muito obrigado!

II – RESUMO

As empresas em geral têm necessidade de partilhar informação sobre a sua ação ativa na sociedade, procurando um mundo sustentável. Isto deve-se à globalização e ao rápido desenvolvimento das novas tecnologias da comunicação, que impulsionaram a difusão da problemática da biodiversidade e da responsabilidade social que as empresas têm na comunidade.

O impacte social, ambiental e económico que as empresas têm no local onde operam levou a que ONG's, a Comissão Europeia e os *stakeholders* as convidassem a seguir determinadas normas, económico-sociais e ambientais, e comunica-las através dos Relatórios de Sustentabilidade. Nesses relatórios as empresas comunicam dados e informações que consideram mais relevantes, segundo interesses e prioridades dos *stakeholders* e da própria empresa.

A *Global Reporting Initiative* (GRI) elabora e atualiza diretrizes para coadjuvar as organizações na elaboração de relatórios segundo o modelo de sustentabilidade, que é composto pelos indicadores sociais, ambientais económicos. O seu objetivo é ajudar as empresas que pretendem comunicar o seu impacte na economia, na sociedade e no meio ambiente.

Para muitas empresas os Relatórios de Sustentabilidade podem ser orientados e vistos como uma estratégia de marketing dirigida aos consumidores. Mas se forem elaborados conforme as linhas orientadoras da GRI, servem também para a organização verificar se tem competitividade e ainda identificar os riscos e oportunidades, assim como apurar se as metas da empresa foram atingidas. Neste sentido, estes relatórios devem ser elaborados tendo em vista os objetivos e missão da empresa, não esquecendo de pedir *feedback* aos *stakeholders*.

Na atualidade, talvez consequência da crise económica que se faz sentir em Portugal, o indicador económico é o indicador do modelo de sustentabilidade que parece ser o mais discutido e que aparenta ser o mais preocupante para o governo. Esta crescente preocupação em estabilizar a economia do país, parece ter deixado para segundo plano

condições e direitos da sociedade. E a falta de equidade económico-social poderá originar uma crise social.

Também a nível geral, dos três indicadores do modelo de sustentabilidade, quando o indicador social é abordado aparenta sempre surgir como consequência de problemas económicos e/ ou ambientais. E parece que raramente o indicador social nunca é a causa de problemas económicos.

É por isso relevante estudar como é reportado o indicador social nas empresas de prestação de serviços em Portugal nos seus relatórios de sustentabilidade.

Palavras-chave: Desenvolvimento sustentável, sustentabilidade social, relatórios de sustentabilidade, GRI, empresas de prestação de serviços

III – ABSTRACT

Companies usually need to share information about their active action in society looking for a sustainable world. This is due to globalization and the fast development of communication technologies, which boosted the spread of problems of biodiversity and social responsibility that companies have in the community.

The social, environmental and economic impact that companies have in place they operate led to NGOs, the European Commission and the stakeholders to invite them to follow certain standards, socio-economic and environmental, and communicates them through sustainability reports. In these reports companies communicate data and information which they consider relevant according to interests and priorities of stakeholders and the company itself.

The Global Reporting Initiative (GRI) develops and updates guidelines for assisting organizations in reporting according to the model of sustainability, which is composed of the social, economic and environmental indicators. Their goal is to help companies who wish to communicate its impact on the economy, on society and the environment.

For many companies the sustainability reports can be oriented and seen as a marketing strategy aimed at consumers. But if they are drawn up in accordance with the GRI guidelines, also serve to verify that the Organization has competitiveness and identify risks and opportunities, as well as whether the goals of the company were achieved. In other words, these reports shall be drawn up taking into account the goals and mission of the company, not forgetting to ask for feedback to stakeholders.

At present, perhaps as a result of the economic crisis is felt in Portugal, the economic indicator is the indicator of sustainability model that seems to be the most discussed and what appears to be the most troubling for the Government. This growing concern in stabilizing the country's economy seems to have left for the background conditions and rights of society. And the lack of socio-economic equity could lead to a social crisis.

Also the General level, the three indicators of sustainability model, when the social indicator is approached always seems to arise as a result of economic and/or

environmental problems. And it seems that rarely the social indicator is never the cause of economic problems.

That's why is relevant to study as the social indicator is reported in the enterprises that provide services in Portugal in their sustainability reports.

Keywords: Sustainable development, social sustainability, sustainability reports, GRI, costumer services companies.

IV – LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AEIS – Associação de Empresários pela Inclusão Social

APEE – Associação Portuguesa de Ética Empresarial

AUE – Ato Único Europeu

BCSD Portugal – Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável Portugal

CE – Comissão Europeia

CEE – Comunidade Económica Europeia

CERES – *Coalition for Environmental Responsible Economies*

CEDAW – *Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women*

COP – *Communication on Progress*

CSR – *Corporate Social Responsibility*

DDT – Pesticida Dicloro Difenil Tricoloetano

EU/UE – União Europeia

ENDS- Estratégia Nacional de Desenvolvimento Sustentável

EMAS – *Eco-Management and Audit Scheme*

ETHOS – Instituto Ethos de Empresas de Responsabilidade Social

GC- *Global Compact*

GRI – *Global Reporting Initiative*

HR- *Human Rigths* (Direitos Humanos)

ISO – *Organization for Standardization*

ISEP – Instituto Superior Engenharia Porto

IFAC – *International Federation of Accountants*

IUCN – *International Union for Conservation of Nature*

ISEA – *Institute of Social e Ethical Accountability*

IFC – *International Finance Corporation*

IST- *International Sustainable of Transition*

ISO 14000 – Norma Internacional Certificação Ambiental

KSI – *Dutch Knowledge Network on System Innovation*

LA – *Labor* (Emprego)

MIT – *Massachusetts Institute of Technology*

ONG- Organização Não-Governamental

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PME – Pequena e Média Empresa

PM – Primeiro-ministro

PI-ENDS – Plano de Implementação de Estratégia Nacional de Desenvolvimento Sustentável

PNACE – Programa Nacional de Ação para o Crescimento e Emprego

PIB – Produto Interno Bruto

QREN – Quadro de Referência Estratégico Nacional

RS – Relatório Sustentabilidade

RSE – Responsabilidade Social das Empresas

SO – Sociedade

SA 8000 – Norma do Relatório Sustentabilidade dos Direitos das Crianças

UNEP – *United Nations Environment Programme*

UNSD – *United Nations Division for Sustainable Development*

UNIFEM & UNGC – Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para as Mulheres/Global Compact

UN-GC – *United Nations-Global Compact*

WBSCD – *World Business Council for Sustainable Development*

ÍNDICE

1.	INTRODUÇÃO	13
2.	OBJETIVOS DO ESTUDO	15
3.	RELEVÂNCIA DO TEMA.....	17
4.	REVISÃO TEÓRICA	19
4.1.	Breve história do enquadramento político da sustentabilidade	19
4.1.1.	A Sustentabilidade no contexto internacional.....	19
4.1.2.	A Sustentabilidade na Europa	24
4.1.3.	A Sustentabilidade em Portugal.....	27
4.2.	Interação e Desenvolvimento Sustentável nas Empresas	30
4.3.	A Sustentabilidade Social.....	31
4.3.1.	Limites da Sustentabilidade Social	33
4.3.2.	A crise	35
4.4.	O Reporte da Sustentabilidade das Empresas.....	36
4.4.1.	Dos Relatórios Financeiros aos Relatórios de Sustentabilidade	37
4.4.2.	GRI – Global Reporting Initiative.....	38
4.4.3.	O Reporte segundo as Diretrizes GRI	42
4.4.3.1.	Fases do Processo de Elaboração do Relatório	44
5.	Justificação teórica e contribuições.....	45
6.	MÉTODO DE INVESTIGAÇÃO.....	47
6.1	Critérios para a seleção da amostra	47
6.2	Identificação das organizações	47
7.	RESULTADOS	51
7.1.	Análise individual das empresas entre 2008-2011	51

7.1.1.	Águas de Portugal	51
7.1.2.	ANA Aeroportos	55
7.1.3.	Brisa.....	60
7.1.4.	CTT.....	63
7.1.5.	EDP	68
7.1.6.	Lipor.....	72
7.1.7.	Portugal Telecom	76
7.1.8.	REN	80
7.1.9.	Sonae.....	83
7.1.10.	Galp.....	87
7.2.	Análise comparativa do aspeto Laboral (LA)	91
7.2.1.	Análise do Indicador: Emprego	91
7.2.2.	Análise do indicador: Relações entre Funcionários e Administração.....	94
7.2.3.	Análise do indicador: Segurança e Saúde no Trabalho.....	94
7.2.4.	Análise do indicador: Formação e Educação	95
7.2.5.	Análise do indicador: Diversidade e Igualdade de Oportunidades.....	96
7.3.	Análise comparativa dos Direitos Humanos (HR)	97
7.4.	Análise comparativa da Sociedade (SO)	98
8.	CONCLUSÕES	101
9.	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	103
10.	ANEXOS.....	107

1. INTRODUÇÃO

O desenvolvimento sustentável é uma temática muito discutida nos dias de hoje, estando as empresas portuguesas já aparentemente sensibilizadas para esta problemática. Um sinal disso é a crescente elaboração de Relatórios de Sustentabilidade (RS), para além dos Relatórios de Contas e Financeiros, segundo determinadas diretrizes.

Com a crise que se vive na Europa e em Portugal o tema da Sustentabilidade tem sido muito debatido e criticado, nomeadamente a forma de atuação das entidades públicas e privadas.

Devido à atual situação social, a Comissão Europeia lançou a “Agenda 21” que revê as novas estratégias para 2011-14 no âmbito da Responsabilidade Social das Empresas (RSE), apresentando nessa comunicação uma nova definição de RSE. Para além desta nova abordagem mais clara e objetiva, a GRI atualizou as *Guidelines/Diretrizes* para a apresentação de dados nos relatórios de sustentabilidade, acrescentando mais indicadores de desempenho aos Aspectos de Práticas Laborais e Trabalho Condigno, de Sociedade e de Direitos Humanos. Na categoria ambiental e económica os Aspectos só sofreram ligeiras alterações de aplicação.¹

Uma parte significativa das empresas que elaboram RS seguem as diretrizes da GRI para comunicar aos *stakeholders* (partes interessadas) o desempenho sustentável do ano anterior (no caso dos relatórios anuais) e dos anos anteriores (no caso dos relatórios bianuais). Isto porque, seguindo as diretrizes GRI, também estão a reportar os 10 Princípios da *Global Compact*²: dois princípios dos Direitos Humanos, quatro princípios sobre Trabalho, três princípios do ambiente e o princípio da Anti-Corrupção.

¹A GRI desenvolveu as diretrizes (ou linhas diretoras) para elaboração de Relatórios de Sustentabilidade, considerando a composição do modelo de sustentabilidade por três Categorias – Social, Ambiental e Económica; cada Categoria é composta por um determinado número de Aspectos e cada Aspeto é composto por indicadores.

² O *Global Compact* (GC), ou Pacto Global das Nações Unidas, é uma política de iniciativa estratégica dirigida às empresas que se comprometeram a seguir as diretrizes propostas pela GC, seguido e dando a conhecer os 10 Princípios na área dos Direitos Humanos, Trabalho, Ambiente e Anticorrupção. O objetivo é a busca de soluções junto das empresas para que todas as pessoas do mundo tenham acesso à saúde, ao trabalho, à educação e a bens de consumo tendo em conta os direitos humanos.

Dos três indicadores que compõem o modelo do desenvolvimento sustentável (económico, social e ambiental), o social é aquele que parece ser menos discutido pelas empresas. E na própria literatura aparenta ser sempre uma consequência de algo, ou por fatores económicos ou ambientais, e não parece ser dada tanta importância como podendo ser o indicador social o causador de algo. No sector privado, o indicador económico aparenta ser para a administração o mais relevante, seguindo-se o ambiental e o social. Na literatura, a maior preocupação dominante parece ser da gestão de riscos ambientais, sendo que a problemática social atualmente parece estar a ser alvo de maior reparo.

Contudo, a atenção presente relativa à sociedade, com os direitos humanos e com os colaboradores é já uma preocupação central na atração das empresas. Dos três indicadores que constituem o modelo de desenvolvimento sustentável, este estudo centra-se no indicador social (ou categoria), mais especificamente nos seguintes sub-indicadores (ou aspetos):

- Indicadores de desempenho de Práticas Laborais e Trabalho Condigno,
- Indicadores da Sociedade, e
- Indicadores dos Direitos Humanos.

Assim, este estudo tem como objetivo analisar relatórios de sustentabilidade das empresas portuguesas de prestação de serviços, que seguem as diretrizes da GRI, e que são parceiras do Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável de Portugal (BCSDPortugal), membro da *World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD), que disponibilizam no site oficial da internet (www.bcsdportugal.org) os RS das empresas com quem tem parceria.

2. OBJETIVOS DO ESTUDO

Os Relatórios de Sustentabilidade são mais do que uma Estratégia de Marketing, mais do que criatividade e *design* destinado a informar as partes interessadas. Neles constam os dados das variáveis económica, ambiental e social da empresa. É um “diário” anual da organização ao qual os *stakeholders* têm acesso.

A preocupação com a sociedade, com os direitos humanos e com as práticas laborais e trabalho condigno está na ordem do dia. É neste sentido que é importante verificar como é que as empresas portuguesas têm comunicado os indicadores sociais.

Alguns indicadores de sustentabilidade que, há não muitos anos, eram imensuráveis, podem agora ser aferidos. E a partir desses dados é possível verificar a evolução da empresa, no sentido de apurar os cumprimentos ou não das suas metas anuais.

Muitas empresas, nacionais e internacionais, adotam as linhas orientadoras da GRI, pela sua quantidade e especificidade na enumeração dos indicadores de sustentabilidade, visando medir o que antes não era medido. Dado o vasto leque de indicadores que a GRI disponibiliza, as empresas selecionam os que se adaptam à sua realidade, através da sua relevância para a instituição e para os *stakeholders*.

Como Dias cita Barbosa, o mais sofisticado modelo de balanços sociais é o GRI, uma vez que abrange desde o tópico sobre o impacto ambiental até aspetos qualitativos do desempenho dos investimentos sociais de uma organização. (Dias *et al.*, 2009 *apud* Fernandes *et al.*, 2010: 106).

Em Portugal é visível as empresas sensibilizarem a comunidade para a biodiversidade através de campanhas e acrescentando valor à sua marca comunicando e demonstrando aos clientes a responsabilidade para com o ambiente e a sociedade.

Uma vez que o estudo se centra nas empresas prestadoras de serviço à sociedade, logo atua diretamente com pessoas, quase que se pode considerar que têm uma dupla responsabilidade. Os seus colaboradores estão em constante contacto direto com os clientes. Nas empresas prestadoras de serviços as questões sociais são muito sensíveis. E é devido a essa sensibilidade que é pertinente estudar e medir os indicadores sociais das empresas portuguesas dessa categoria e sua evolução.

É neste sentido que se pretende nesta pesquisa estudar a dimensão social da sustentabilidade das empresas portuguesas de prestação de serviços que seguem as diretrizes da GRI, através da análise individual e comparativa de dez empresas, entre o período 2008 e 2011. Para isso são analisados três indicadores da categoria de desempenho social dos seus Relatórios de Sustentabilidade das dez empresas selecionadas.

3. RELEVÂNCIA DO TEMA

A sustentabilidade e o desenvolvimento sustentável são termos muito utilizados e debatidos nos dias de hoje. Muitas vezes são empregados como sinónimos de biodiversidade ou de preocupação com o ambiente, de responsabilidade social das empresas (RSE). É também comum associar o termo sustentável ao estado económico da uma organização ou estado; e ainda é um termo muito utilizado em campanhas de marketing e publicidade.

Esta dispersão de significados deve-se à interdisciplinaridade do modelo global do desenvolvimento sustentável composto pelos indicadores económicos, sociais e ambientais, desenvolvido em 1983 pela Assembleia das Nações Unidas, e usado em 1987 no conhecido Relatório “O Nosso Futuro Comum”³.

É no Relatório “O Nosso Futuro Comum”, elaborado pela Comissão Mundial para o Meio Ambiente e Desenvolvimento, que consta a formalização do conceito de desenvolvimento sustentável: “Desenvolvimento Sustentável é aquele que satisfaz as necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras satisfazerem as suas próprias necessidades” (Santos *et al.*, 2008: 69).

A definição acima citada tem intrinsecamente uma visão do progresso de bem da Humanidade e do meio ambiente, que liga “o desenvolvimento económico, protecção do ambiente e equilíbrio social” (Santos *et al.*, 2008: 69).

Depois de várias reuniões de Conselho e do Parlamento Europeu terem solicitado a revisão da Estratégia Europa 2020 na promoção da RSE (Responsabilidade Social das Empresas)⁴, a Comissão apresentou a Comunicação que revê a Estratégia Europeia 2011-14 para RSE.

Pela primeira vez em 10 anos a Comissão Europeia (CE) apresenta uma nova definição:

³ Também conhecido por Relatório Brundtland, do nome da Primeira-Ministra da Noruega, Harlem Brundtland, na altura líder da Comissão Mundial para o Meio Ambiente e Desenvolvimento.

⁴ Environment Council 5 December 2008, Environment Council 20 December 2010, Foreign Affairs Council 14 June 2010, European Parliament Resolution 13 March 2007 (P6_TA(2007)0062), European Parliament Resolution 8 June 2011 P7_TA(2011)0260: in UE COM (2011) 681 de 25.10

“a responsabilidade que as empresas têm pelos seus impactos na sociedade”⁵ (EU COM, 2011: 6).

Aliado a esta nova definição, a CE refere que as empresas devem criar um processo de integração nas operações de negócio e no seu plano estratégico sobre questões sociais, ambientais, éticas, de direitos humanos e com o consumidor. Este processo de integração deve ter uma estreita colaboração com os *stakeholders* da empresa com o objetivo de:

- Maximização de valor partilhado para os administradores e acionistas com os outros *stakeholders* e com a sociedade em geral;
- Identificação, prevenção e mitigação dos seus possíveis impactos adversos.

Segundo a CE, a nova definição deve-se à crise económica e à sua consequência social, que originou a diminuição da confiança dos consumidores nos negócios. E ainda o foco dos indivíduos na performance ética e social das empresas. Contudo, e apesar das empresas apresentarem progressos em integrar na sua gestão estratégica as preocupações sociais e ambientais, somente 15 dos 27 Estados Membros têm políticas nacionais para promover a RSE (UE COM (2011) 681: 4 e 5).

O Chefe Executivo da GRI, Ernst Ligteringen, declarou, que a nova estratégia é um marco para a Europa e acrescenta que deverá ajudar as empresas a elaborar relatórios de sustentabilidade com os mesmos padrões, transparentemente (www.gri.com).

⁵Tradução livre da autora: “*the responsibility of enterprises for their impacts on society*” (UE COM (2011) 681 de 25.10).

4. REVISÃO TEÓRICA

4.1. Breve história do enquadramento político da sustentabilidade

Os próximos pontos concernem numa breve abordagem histórica sobre a problemática da sustentabilidade a nível global, europeu e nacional, onde serão descritos os marcos mais importantes da história da sustentabilidade.

4.1.1. A Sustentabilidade no contexto internacional

Desde a década de 70, do século XX, que a agenda nacional e internacional tem demonstrado uma crescente preocupação relativamente à sustentabilidade. Atualmente, esse papel que era assumido na íntegra pelo Estado na procura de soluções passou também a ser discutido dentro do sector privado.

Mas a problemática da sustentabilidade não é recente, apesar de ter ficado mais exposta com a globalização e a preocupação com os *stakeholders*, devido à necessidade de desenvolver linhas de ação para que o mundo onde vivemos continue a ser sustentável.

Em termos históricos, Adam Smith assume, no seu livro de 1776, *The Wealth of Nations*, os recursos naturais como sendo exploráveis para gerar riqueza, não tendo a noção de que se poderiam esgotar. Contudo, refere ainda que o esforço do trabalho individual contribui para o bem social, é contra os cartéis e critica o apoio do governo a qualquer monopólio que origina preços acima da média.

Já Malthus afirmou, na sua obra de 1798 *An Essay on the Principle of Population*, que a força da população é maior que o poder que a terra tem para produzir subsistência para o homem

John Stuart Mill tentou encontrar o meio-termo entre o defendido por Smith e por Malthus no seu livro, publicado em 1848, *Principles of Political Economy*, onde descreveu possíveis resultados de um autor e do outro. Estes dois autores deram origem a dois pólos: o determinista em relação à natureza e o oportunista em relação à natureza, debatidos por Burton e Kates (Dias, 2011: 44), e muitos outros que apoiavam um e outro pólo. Mas foi com a *Primavera Silenciosa*, publicada em 1962, que Rachel Carson demonstrou a importância que deveria ser dada à biosfera, uma vez que poderia atingir o

seu limite devido à intervenção humana (Dias et al, 2011:44-45). Carson descobriu que o pesticida de nome DDT danificava toda a cadeia alimentar, prejudicando a biodiversidade e a saúde humana. Este pesticida matava algumas espécies animais que se alimentavam de ervas e também provocou doenças cancerígenas nas pessoas, devido a ingestão de carne bovina que tinha como base alimentar ervas tratadas com DDT.

No sentido de reconstruir o continente europeu devastado pela guerra surgiu, oficialmente em 1961, a OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico) para financiar o *Marshall Plan*.

OCDE – Guidelines for Multinational Enterprises

A sua missão é a promoção de políticas que irão melhorar o bem-estar económico e social das pessoas à volta do mundo e contam com 42 países. Neste sentido a OCDE desenvolveu, em conjunto com os países aderentes, as *Guidelines for Multinational Enterprises*. A primeira publicação foi em 1976 e atualmente já conta com a quinta revisão aprovada em 25 de Maio de 2011, nas comemorações do 50º Aniversário na Reunião de Ministros.

As diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais são “*recomendações dirigidas pelos governos às empresas multinacionais que operam dentro ou a partir de países aderente.*”

Caixa 1, Fonte: OCDE “*Diretrizes da OCDE sobre governança corporativa para empresas de controle estatal*”, 2000: 3.

No sentido de um crescimento económico estável e sustentável, em 1968 foi criado o Clube de Roma que publicou, em 1972, o Relatório “Os Limites do Crescimento” elaborado por uma equipa de pesquisadores do MIT (Massachusetts Institute of Technology). Esse estudo demonstra que devido à poluição, perda de terras e escassez de recursos energéticos, a população diminuía drasticamente. No mesmo ano dá-se a primeira Cimeira da Terra, em Estocolmo, com a Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente, onde se discutem pela primeira vez as questões ambientais e deu origem ao Programa Ambiental das Nações Unidas para o Meio Ambiente (UNEP).

O conceito de “desenvolvimento sustentável” surge pela primeira vez no Relatório “A Estratégia Global para a conservação através da União Internacional para a Conservação da Natureza”, em 1980, e foi formalizado no Relatório de Brundtland, em 1987. A partir daqui houve grandes marcos num curto espaço de tempo.

Em 1992 realizou-se a segunda Cimeira da Terra, onde surgiu a “Agenda 21” e foram aprovadas as Convenções, na Declaração do Rio: Convenção sobre Alterações Climáticas,

Convenção sobre Diversidade Biológica e a Declaração de Princípios sobre Florestas. Logo no ano seguinte (1993) decorre o V Programa Acção Ambiente da União Europeia onde a EU apresentou o programa de ação ambiental para 1992 a 2000. É de realçar que nesta Cimeira esteve presente o Conselho Empresarial Mundial para o Desenvolvimento Sustentável (WBCSD) com uma coligação de mais de 120 empresas (Dias et al: p.45).

Em 1994 surge a primeira norma internacional de certificação ambiental, ISO14000.

Na 3ª Conferência das Nações Unidas sobre as Alterações Climáticas, estabelece-se o conhecido Protocolo de Quioto, em 1997 na cidade com o mesmo nome. Foi também em 1997, que da parceria entre a *Coalition for Environmental Responsible Economies* (CERES) e o Programa de Desenvolvimento das Nações Unidas surgiu a GRI (*Global Reporting Initiative*). Baseada nas 12 Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Declaração dos Direitos do Homem das Nações Unidas e na Convenção das Nações Unidas sobre o Direito das Crianças, surgiu a norma SA8000 emanada pela Social Accountability International⁶.

A preocupação pela prática do desenvolvimento sustentável em todo mundo originou o *Global Compact* proposto por Kofi Annan, enquanto secretário-geral das Nações Unidas, no Fórum Económico Mundial de Davos, em 1999, lançado oficialmente em 2000. O objetivo é divulgar às empresas os valores da responsabilidade que elas têm no sentido

ONU – Global Compact

A iniciativa do GC tem como objetivo combinar as melhores propriedades da ONU com as soluções do sector privado.

Atualmente o GC tem cerca de 8700 empresas aderentes e outros *stakeholders* em 130 países.

Podem aderir ao GC empresas, académicos, associações de empresas, cidades, cidadãos civis e organizações de sector público. Para aderir deve ser feita uma carta dirigida ao Secretário-Geral da ONU, onde o Presidente do Conselho de Administração da empresa confirma o compromisso em cumprir os 10 Princípios da GC, envolver em parcerias para promover objetivos da ONU e apresentar anualmente a Comunicação de Progresso (COP – *Communication on Progress*).

Caixa 2, Fonte: *Global Compact, 2000: 3*

⁶ www.apcer.pt

de cooperarem com a sociedade e aproximarem-se das agências das Nações Unidas.

Três dias depois da Cimeira do Milénio na sede das Nações Unidas, em Nova Iorque, ano 2000, a Assembleia Geral aprovou a Declaração do Milénio que consiste num plano de ação para a paz, segurança e desarmamento, o desenvolvimento e irradiação da pobreza, proteção do ambiente, direitos humanos, democracia e boa governação, proteção de grupos vulneráveis, de responder às necessidades especiais de África e, por fim, reforçar as Nações Unidas. No mesmo ano decorreu a Terceira Conferência Europeia sobre Cidades Sustentáveis, onde surgiu a Declaração de Hanôvar.

A partir do ano 2000 surgiram muitas Conferências e publicações no sentido de observar a evolução desde a “Carta de Aalborg” e apresentar sugestões e planos de ação para a problemática do desenvolvimento sustentável, como o “Livro Verde” que promove a responsabilidade social para as empresas europeias e as normas e ISO’s que foram

UE – Livro Verde

Lançado em 2001, tem o objetivo de debater as várias formas de promoção da RSE tanto a nível europeu, como internacional, de forma a incentivar a inovação, aumentar a transparência e a fiabilidade da avaliação e validação.

O Livro Verde demonstra a importância que as empresas e instituições governamentais e não-governamentais começam a dar ao espaço social e ambiental.

Em 2002, a Comissão Europeia lança uma Comunicação que se insere no seguimento do Livro Verde sobre RSE de 2001, denominada de “Responsabilidade Social das Empresas: Um contributo das empresas para o desenvolvimento sustentável”.

Caixa 3, Fonte: UE COM 366, 2001

surgindo.

Em 2002 fez-se a segunda Conferência Mundial sobre o Desenvolvimento Sustentável (Rio +10), em 2004 decorreu a sétima reunião ministerial da Conferência sobre Diversidade Biológica foi celebrado com a Declaração Kuala Lumpur e a Conferência Aalborg +10 - Inspiração para o futuro.

E no ano de 2006 foi apresentada a Comunicação da Comissão Europeia ao Parlamento Europeu sobre a Estratégia temática sobre o ambiente urbano e *European Alliance for*

CSR. Devido à “imensurabilidade” da sociedade, nesse ano uma equipa de investigadores apresentaram variáveis que medem a sustentabilidade responsável no investimento das empresas delineadas nos *Principles for Responsible Investment*.

A Carta de Leipzig sobre as cidades europeias sustentáveis surgiu em 2007 e no mesmo ano deu-se a Cimeira de Bali, com o intuito de criar um sucessor do Protocolo de Quioto, com metas mais ambiciosas e mais exigente no que diz respeito às alterações climáticas.

Em 2009 surgiu a Declaração de Gaia, que implanta o Condomínio da Terra no I Fórum Internacional do Condomínio da Terra, e em Junho do mesmo ano, realiza-se a 1ª Conferência Internacional sobre Transições para a Sustentabilidade (IST), organizada pelo *Dutch Knowledge Network on System Innovation (KSI)*, em Amesterdão, com os objetivos: Diversidade, Pluralidade e Mudança

Em 2010 surgiu a primeira norma Internacional de Responsabilidade Social Empresarial: a ISO 26 000.

Mais recentemente, em 2011, a Comissão Europeia apresenta a Comunicação uma nova definição de RSE, e em Junho ocorreu a 2ª Conferência Internacional sobre Transições para a Sustentabilidade (IST).

Em Junho do ano anterior (2012) decorreu no Rio de Janeiro a Conferência Mundial sobre o Desenvolvimento Sustentável (Rio +20), donde os *stakeholders* tinham uma enorme expectativa e dos resultados que dela adviriam. Contudo, para ONG’s e várias personalidades escreveram uma carta ao secretário-geral da ONU, Ban Ki-moon, a demonstrar o desagrado pelos resultados finais, considerando o documento final vago e fraco. Como refere a ex-primeira ministra da Noruega, Gro Harlem Brundland, “o documento não faz o suficiente para levar a Humanidade para o padrão de sustentabilidade” (Jornal Expresso⁷).

⁷ Azevedo, V. (23 de junho de 2012) “Conferência RIO+20 deixa promessas e críticas das ONG”. Acesso em 25 de junho de 2012, em Jornal Expresso: <http://expresso.sapo.pt/conferencia-rio20-deixa-promessas-e-criticas-das-ong=f734950>.

4.1.2. A Sustentabilidade na Europa

O Acto Único Europeu (AUE), assinado a 17 de Fevereiro de 1986, “revê os Tratados de Roma com o objetivo de relançar a integração europeia e concluir a realização do mercado interno”⁸. Esta necessidade de cooperação entre os Estados Membros que resultou no AUE, refere objetivos muito importantes: melhorar a situação económica e social e garantir um melhor funcionamento das Comunidades.

Em 1991, em Maastricht, é assinado o Tratado da União Europeia, com objetivos direcionados para o desenvolvimento sustentável: expansão económica, para o aumento do emprego e para a melhoria do nível de vida (art.2º do Tratado).

Logo no ano seguinte (1993), o Presidente da Comissão Europeia, Jacques Delors, apelou às empresas da Europa para que acolham e tentem solucionar problemas, que ocorrem nos Estados Membros, do desemprego, reestruturações e exclusões sociais. Em resposta ao apelo da Comissão Europeia, em 1994, várias empresas juntam esforços para definir os princípios, áreas de ação e exemplos de negócio contra a exclusão social.⁹

A “Carta de Aalborg” teve origem na primeira Conferência sobre Cidades Europeias Sustentáveis na Dinamarca em 1994, que representa um compromisso político sobre a importância da sustentabilidade do ambiente urbano. E em 1996 realizou-se a Segunda Conferência, onde se demonstrou em que estado estava o processo da Agenda 21 dos países e se partilhou os progressos desde a primeira conferência. E foi aprovado o documento “*Da Carta à Acção*” no sentido de pôr em prática os princípios e recomendações na “*Carta de Aalborg*” (*Plano de Acção de Lisboa: da Carta à Acção*, 1996: 1).

No início do ano de 1995, Jacques Delors com 20 líderes de negócios deram a conhecer *The European Business against Social Exclusion*. E no ano seguinte (1996) surge *The*

⁸ EUROPA, Sínteses da Legislação da União Europeia (última modificação: 26.10.2010). “Acto Único Europeu”. Acesso em 21 de janeiro de 2012, disponível em http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/treaties/treaties_singleact_pt.htm

⁹ Empresas pioneiras envolvidas: Glaverbel, Levis, BP, Accor, Philips, Bayer, BT, the London Enterprise Agency, o *Manifeste Français des Entreprises contre l'Exclusion* e a Uniapac.

European Business Network for Social Cohesion, renomeada em 2000 para a atual *CSR Europe*.

Em 1997, com o Tratado de Amesterdão, surgem maiores garantias relativas aos direitos fundamentais. Fazer dos direitos dos cidadãos o ponto fulcral da União e introduzir um novo capítulo sobre o emprego, suprimir os últimos entraves à livre circulação e reforçar a segurança foram dois dos objetivos propostos.

No Conselho Europeu de Cardiff, em 1998, voltou-se a realçar a importância de promoção do emprego, do crescimento económico e da estabilidade, mais segurança e melhor qualidade de vida dos cidadãos europeus.¹⁰ E no ano seguinte, o Conselho Europeu de Helsínquia aprova a Declaração do Milénio, onde apela à transparência das instituições Europeias, melhor legislação e combate à fraude.¹¹

“A Estratégia de Lisboa” foi assim denominada pelo Conselho Europeu de Lisboa, a abrir o novo milénio (2000), por definir o plano de desenvolvimento estratégico da União Europeia até ao ano de 2010.

Em 2001, o Conselho Europeu de Gotemburgo aprova a comunicação “Desenvolvimento Sustentado na Europa para um Mundo melhor: Estratégia da União Europeia em favor do desenvolvimento sustentável”¹². E em 2002, a Comissão Europeia anuncia a comunicação “Para uma parceria global no domínio do desenvolvimento sustentável”¹³ e apresenta também a comunicação “Responsabilidade Social das Empresas: Um contributo das empresas para o desenvolvimento sustentável”¹⁴. Nesse ano é ainda apresentado o Fórum Europeu *Multi-stakeholder* para promover a prática e ferramentas da Responsabilidade Social Corporativa.

¹⁰ In CONSELHO EUROPEU DE VIENA, 11 e 12 de Dezembro de 1998: Conclusões da Presidência.

¹¹ In CONSELHO EUROPEU DE HELSINQUIA, 10 e 11 Dezembro de 1999: Conclusões da Preside.

¹² UE COM (2001) 264 de 15.05

¹³ UE COM (2002) 82 de 13.02

¹⁴ UE COM (2002) 347 de 02.07

No ano de 2004, a Comissão Europeia anuncia a Comunicação “Construindo o nosso futuro comum”¹⁵ onde são definidos os objetivos das Políticas da UE entre 2007-2013. Ainda nesse ano foi apresentada a Diretiva de Responsabilidade Ambiental¹⁶ e “A dimensão social da globalização-contributo das políticas da EU para tornar os benefícios extensíveis a todos.”¹⁷

O ano de 2005 é conhecido pelas revisões de duas estratégias: “Estratégia de Lisboa” e “Estratégia Europeia de Desenvolvimento Sustentável”¹⁸.

Em 2006 a Comissão Europeia publica a comunicação “Implementação da Parceria para o Crescimento e o Emprego”, e o Parlamento Europeu anunciou o parecer “Responsabilidade Social das Empresas: uma nova parceria”. No ano de 2007 os líderes dos Estados-Membros da UE aprovam uma lista de objetivos para lutar contra as alterações do clima e dão relevo ao pilar social da Estratégia de Lisboa. Nesse ano a CE apresenta mais uma Comunicação sobre “O interesse europeu: ter êxito na era da globalização”¹⁹.

Em 2008 a UE comemorou o Ano Europeu do Diálogo Intercultural e criou um plano de ação para que os cidadãos europeus comecem a consumir e a produzir de uma forma mais sustentável, com o objetivo de “reforçar a liderança da UE em matéria de desempenho ambiental”²⁰. Em Junho do mesmo ano apresentou outro acto: *Small Business Act* para as Pequenas e Médias Empresas (PME).

Em 2009 O *CSR Europe*, juntamente com organizações parceiras, organiza um *Toolbox Roadshow* Europeu para apresentar ferramentas de RSE a novas empresas e às partes interessadas em toda a Europa. E em 2010 lança o *Enterprise 2020*, uma iniciativa

¹⁵ UE COM (2004) 101final/2 de 26.02

¹⁶ Diretiva 2004/35/CE de 21.04

¹⁷ UE COM (2004) 383 de 18.05

¹⁸ UE COM (2005) 24 de 01.02 e UE COM (2005) 658 de 13.12, respetivamente.

¹⁹ UE COM (2007) 581 de 03.10

²⁰ EU COM (2008) 397 final de 16.07

estratégica com o objetivo de moldar o contributo das empresas rumo a uma sociedade mais inteligente, sustentável e inclusiva.

No final do ano de 2011, em Outubro, a Comissão Europeia apresenta uma nova definição de RSE na Comunicação *A renewed UE strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility*: “**a responsabilidade que as empresas têm pelos seus impactos na sociedade**” (EU COM, 2011: 6) e em Dezembro foi criado o “Plano de Ação para a Eco-Inovação” para um future sustentável.

4.1.3. A Sustentabilidade em Portugal

Com a saída de Portugal de um regime ditador, na década de 70 do século XX, pode-se considerar que o desenvolvimento para um país sustentável foi breve, na medida em que foi dos primeiros países europeus a incluir o ambiente e a sociedade na Lei Fundamental, em 1976, da Constituição da República Portuguesa: “Todos têm o direito a um ambiente de vida humano, sadio, ecologicamente equilibrado e o dever de o defender”(art. 66^{da} Constituição da República Portuguesa²¹).

Em 01 de Janeiro de 1986, Portugal entra na CEE (Comunidade Económica Europeia), atual UE, depois de em 1977 Mário Soares, então Presidente da República, ter pedido a adesão. Assim, a partir de então Portugal compromete-se também a consumir tratados e políticas do acordo da CEE, como a elaboração de uma estratégia nacional para o desenvolvimento sustentável, emergindo em 1987 o Conselho Nacional para o Ambiente e o Desenvolvimento Sustentável. E no ano seguinte surgiu o “Plano Nacional para o Desenvolvimento Económico e Social” com metas a cumprir entre 2000 e 2006.

A Declaração do Milénio foi adotada pelo Estado de Portugal em 2000, que se comprometeu a cumprir as três dimensões da sustentabilidade e, no ano seguinte (2001), surgiu o Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável – BCSD Portugal, associado da *World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD), uma iniciativa de empresários portugueses.

²¹ Constituição da República Portuguesa (Revista pela Lei Constitucional n.º1/97 de 05 de Setembro)

Em 2002, o país apresentou a “Estratégia Nacional de Desenvolvimento Sustentável” (ENDS)²² – preparação da Cimeira Mundial de Joanesburgo. Foi ainda nesse ano que surgiu em Novembro a Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE).²³

O Plano de Implementação de Estratégia (PI-ENDS) foi criado em 2003, no sentido de definir metas, prazos, meios de implementação e indicadores de avaliação. Mas este plano foi criticado por vários *stakeholders* na medida em que, para além da lista de indicadores ser demasiado extensa, tinha falta de integração nos pilares sociais, ambientais e económicos e os objetivos não eram os mais adequados (Santos et al, 2008: p. 72).

No início do ano de 2004, foi criado um grupo de trabalho com o objetivo de reformular e adaptar o Plano Nacional para o Desenvolvimento Sustentável. Em Novembro foi lançada a Versão Portuguesa das Diretrizes para a Elaboração dos Relatórios de Sustentabilidade (GRI 2002), o Ministro-adjunto do PM, Henrique Chaves, reconheceu a importância da sustentabilidade para o desenvolvimento e competitividade do país (Santos et al, 2008: p. 72). Neste ano realizou-se a 1ª Conferência Anual BCSO Portugal – “Responsabilidade Social em Acção” e ainda nasceu o Instituto Português de *Corporate Governance*.

Em 2005, Portugal levou à CE a “ESTRATÉGIA DE LISBOA - PORTUGAL DE NOVO - Programa Nacional de Acção para o Crescimento e o Emprego (PNACE) 2005-2008²⁴. De referir que nesse ano (2005) Portugal está classificado no 12º lugar no Índice de Sustentabilidade Ambiental dos 22 países e 15º considerando os 117 países da OCDE, segundo o *Environmental Sustainability Index Report* de 2005.

A partir do ano de 2005 a temática da Sustentabilidade está na agenda pública e privada. Logo no ano de 2006, o Conselho de Ministros aprovou a ENDS 2005-2015 com o objetivo de relacionar os indicadores sociais, ambientais e económicos para tornar Portugal mais competitivo e atrativo da EU (revista em 2007); deu-se a alteração do Código das

²² Resolução do Conselho de Ministros nº39/2002, de 1 de Março de 2002

²³ Site oficial da APEE: www.apee.pt

²⁴ Resolução do Conselho de Ministros nº 183/2005, de 28/11

Sociedades Comerciais relativo a questões ambientais e de colaboradores; surge a Associação Empresários Pela Inclusão Social (AEIS);

Ainda em 2006 acontece a 1ª Semana da Responsabilidade Social e nesse ano o GC (*Global Compact*) em Portugal organizou o debate “Valores Éticos nas Empresas em Portugal” e no ano seguinte há a constituição, formal, da Rede Portuguesa do GC. De referir que nesse ano Portugal encontra-se no 21º lugar no Relatório Estado da Competitividade Responsável.

É em 2007 que a Comissão Europeia e o Governo Português assinalam o Quadro de Referência Estratégico Nacional 2007-2013 (QREN) e surge a 1ª Norma Portuguesa sobre Ética nas Organizações (Norma NP 4460-1:2007). No ano seguinte (2008) publica-se a Norma para um Sistema de Gestão de Responsabilidade Social (Norma NP 4469-1:2008).

Mais recentemente, no final de 2011, em dezembro, em Lisboa, a BCSD Portugal dá o 1º Curso de Formação Certificado sobre o processo de elaboração dos Relatórios de Sustentabilidade segundo as diretrizes GRI: *GRI Certified Training Course on GRI Sustainability Reporting Process for Portugal*. E em janeiro de 2012 a BCSD Portugal, em colaboração com o ISEP, dá o 2º Curso, desta vez no Porto.

Depois do Conferência RIO+20 (Junho de 2012), o dirigente da Quercus, Francisco Ferreira, mostra o seu descontentamento afirmando que “a Rio+20 ficou muito longe dos compromissos e necessidades para a salvaguarda do planeta e a melhoria da qualidade de vida das populações”. Contudo para ele isso é razão para “dar-nos mais força para em Portugal ressuscitarmos a Estratégia Nacional de Desenvolvimento Sustentável e o seu plano de aplicação” (Jornal Expresso).²⁵

²⁵ Azevedo, V. (23 de junho de 2012) “Conferência RIO+20 deixa promessas e críticas das ONG”. Acesso em 25 de junho de 2012, em Jornal Expresso: <http://expresso.sapo.pt/conferencia-rio20-deixa-promessas-e-criticas-das-ong=f734950>.

No verão de 2012, o concelho de Águeda recebeu no dia 17 de Agosto, pelo Pacto dos Autarcas²⁶, o Prémio da cidade urbana Europeia mais Sustentável da Europa, como um modelo de “cidade inteligente” a seguir.²⁷

4.2. Interação e Desenvolvimento Sustentável nas Empresas

Devido ao rápido crescimento tecnológico e do negócio à escala global, as empresas começaram a ser vistas como o “*driver* da sustentabilidade”, pelos seus impactos no ambiente, na sociedade e na própria economia (Santos *et al*, 2008: 70-71).

Esta facilidade e rapidez em desenvolver novos produtos e serviços levou a um aumento de consumo tão drástico, que começou a pôr em causa a biodiversidade. Assim, a partir da década de 70, houve a preocupação de incorporar a sustentabilidade nos debates sobre desenvolvimento nas conferências internacionais.

Michael Hopkins refere que esta “nova” responsabilidade exigida ao sector privado “prende-se com o facto dos governos terem falhado, à escala mundial, a salvaguarda dos cidadãos pobres” (Santos *et al*, 2008: 87-90). Mas o grande impulso foi a afirmação, em 2002, do presidente da Goldman Sachs, Henry M. Paulson Jr.: “Não me ocorre na memória nenhuma época no passado em que o mundo dos negócios em geral, tenha tido pior reputação” (Santos *et al*, 2008: 88).

Para Henrique Rattner para termos uma sociedade sustentável é importante: “entender que um meio ambiente saudável é condição necessária para nosso bem-estar, o funcionamento da economia [...]. Entretanto, a vida - individual e social - não pode ser reduzida somente às funções biológicas e de produção-consumo.” (Rattner, 1999: 239 e 240).

No sentido de alertar o mundo empresarial e governativo para esta problemática, surgiram organismos internacionais, com o objetivo de levar as empresas a uma

²⁶ O Pacto dos Autarcas (*Covenant of Mayors*) é uma comissão de autarquias europeias com o objetivo de reduzir as emissões de dióxido de carbono nos municípios e conta à data de 03 de Setembro de 2012 com 4228 adesões, dos quais 75 municípios inscritos são portugueses.

²⁷ Monteiro, F. (06 de agosto de 2012) “Águeda classificada como exemplo de sustentabilidade urbana”. Acesso em 06 de agosto de 2012, em Jornal Público: <http://www.publico.pt/ciencia/noticia/ponham-os-olhos-em-ague-da-1557950>

transformação cultural sustentável, pondo em prática determinadas diretrizes: **ONU** - *Global Compact*, **OCDE** – *Guidelines for Multinational Enterprises*; **UE** - Livro Verde e a **GRI** – *Global Reporting Initiative*.

A cooperação e constante interação entre estas instituições e o mundo empresarial é uma mais-valia para atingir o objetivo comum a toda a comunidade internacional: um Mundo Melhor. A cooperação entre todas as entidades internacionais, europeias e nacionais, tanto governamentais, organizações sem fins lucrativos e empresas, é essencial e necessária para encontrar a melhor solução para problemas e precaver outros em busca de um futuro sustentável.

Como refere Steurer e Konrad, as empresas não devem expandir somente o seu horizonte económico de curto prazo para longo prazo, mas devem também ter em atenção as reivindicações sociais e ambientais dos *stakeholders* (2009: 23). Ou seja, as empresas reconhecem e monitorizam a performance ambiental, responsabilidade societal e a contribuição económica – “triple bottom line” (Steurer e Konrad *apud* Elkington, 1994) – através dos indicadores da sustentabilidade (Krajnc *et al*, 2005: 551/2).

Mas Moon realça que RSE²⁸ é vista como um conceito universal que assenta no princípio “triple bottom line” e que não se deve ignorar o facto de que o seu verdadeiro significado muda ao longo do tempo e difere de região para região devido a circunstâncias sociopolíticas e culturais (Steurer e Konrad, 2009: 24).

4.3. A Sustentabilidade Social

Talvez devido a essa mudança temporal e regional que existe, afirmada por Monn, têm-se notado progressos na resolução de problemas sociais, quer nos direitos humanos, igualdade de género, trabalho infantil ou escravo, entre outros.

A atualização das diretrizes da GRI é um exemplo assim como a atualização das diretrizes da OCDE, e nos 10 Princípios da UN-GC, também revistos recentemente²⁹.

²⁸ Existem várias expressões usadas como sinónimos de RSE, tais como *business in society*, *corporate citizenship*, *ethical corporation*, responsabilidade corporativa, sustentabilidade corporativa, entre outras.

²⁹ UE COM (2011) 681 de 25.10, p. 6.

Contudo, existem barreiras capitalistas que originam “pobreza, diferenciação social e injustiça” (Foladori, 2002: 106). É, por isso, necessária uma mudança de mentalidades para um futuro melhor, quer no governo, quer nas empresas, para que a “vela da Esperança” consiga acender as do Amor, da Paz e da Confiança (Kao, 2010: 4).

Para Almeida, as decisões empresariais ligadas à RSE estão dependentes do sistema de valores e critérios morais de quem toma a decisão, “podendo mesmo estes fatores sobrepor-se aos critérios puramente económicos ou estratégicos” (Almeida, 2011: 34). Esta atitude, segundo Richard Barrett, significa que o líder/gestor já vê como essencial as decisões baseadas em valores para a criação de culturas saudáveis, sustentáveis e bem-sucedidas (Barrett, 2011: 139).

Contudo, segundo Foladori existem autores, instituições e práticas de políticas ambientais que privilegiam em demasia o desempenho ambiental, e que o conceito de sustentabilidade social “não era utilizado por fins autênticos”, mas de “encobrir o interesse pela sustentabilidade ecológica”³⁰ E acrescenta que “o interesse pela sustentabilidade social era (...) o de atingir uma meta ecológica” (2002: 106).

A importância dada ao fator ambiental em comparação com o social, para Michael Hopkins, foi o trabalho, excelente e conhecido por todos, de Al Gore apresentado ao mundo³¹ que colocou o ambiente no “topo da ordem do dia” (Dias *et all*, 2011: p.46). Este autor acrescenta que a desistência antecipada de Al Gore na corrida às eleições dos EUA foi a causa de “um dos maiores desastres do novo século – a Guerra do Iraque que se estima que tenha custado 3 milhões de milhões de dólares e milhões de vidas”. Hopkins não pretende que se deixe de falar no ambiente, mas que se dê importância igual ao fator socioeconómico³².

³⁰ Por exemplo, camponeses pobres que, pela falta de recursos, degradam o solo provocando erosão. O problema de insustentabilidade nesse caso não é a pobreza *per se*, mas o resultado da erosão do solo.

³¹ Documentário “*An inconvenient truth*”, em português “Uma Verdade Inconveniente”

³² Artigo “A dicotomia entre o social e o ambiental!” “ *Assim apelo a todos que se preocupam com a catástrofe das Mudanças Climáticas, para que incluam acções para fazer face aos problemas Ambientais e também de Desenvolvimento Socioeconómico, dado que ambos estão intimamente ligados (...)* (Dias *at all*, 2011:48).

Por volta do ano de 2004 a responsabilidade social começa a ter alguma visibilidade na necessidade de promoção de incentivos para o desenvolvimento da gestão socialmente responsável³³.

4.3.1. Limites da Sustentabilidade Social

Para Foladori, existem certas barreiras capitalistas que impõem limites à viabilidade da sustentabilidade social. No entanto instituições internacionais governamentais e não-governamentais estão a tentar ultrapassar esses limites com a publicação de diversas Comunicações e Diretivas da CE³⁴.

Outro fator que camufla a questão da sustentabilidade social é o nível da importância dada ao ambiente.

Hopkins questiona se a atitude de combater a potencial catástrofe do Aquecimento Global, poderá estar a desviar a atenção de uma catástrofe de pobreza e subdesenvolvimento. Contudo, a discussão sobre os limites da responsabilidade empresarial parece ter despertado a atenção da sociedade para inúmeros comportamentos empresariais moralmente condenáveis, gerando pressão sobre os gestores e empresários para minimizarem impactos negativos e contribuírem ativamente para o desenvolvimento social (Almeida, 2011: 27).

Isto deve-se à própria natureza do Homem em atuar somente depois da catástrofe, que pode ser ambiental e social (provocado por catástrofes ambientais ou humanas). Para Hopkins o desafio consiste no desenvolvimento de indicadores que indiquem a aproximação desse limite, no sentido de evitar que se tenha de passar por uma nova catástrofe antes de agir (Dias, 2011: 49). E conseqüentemente a imagem da empresa ser desacreditada devido a estar envolvida em problemas ambientais e/ ou sociais.

³³ European Commission (2011) *“Buying Social: a guide to taking account of social considerations in public procurement”*.

³⁴ Exemplo: Diretiva 2005/29/EC de 11.6, Interinstitutional Agreement on better Law-making 2003/C 321/01 de 31.12, “Better Regulation for Growth and Jobs in the European Union” UE COM (2005) 097 de 16.03, “Buying Social: a guide to taking account of social considerations in public procurement”, European Commission, 2011

Outra barreira que limita a atuação no campo social é a incoerência que supõe a participação do setor público, nas políticas de elevação da qualidade de vida da população, e as medidas de política macroeconómica movida pelos mesmos organismos internacionais³⁵, como verificamos no quadro abaixo.

Propostas e medidas setoriais para combater a pobreza e as macropolíticas económicas

CAUSAS DA POBREZA	MEDIDAS DE COMBATE À POBREZA SEGUNDO O UNDP	MACROPOLÍTICAS ECONÔMICAS (FMI-BM-WTO)
Menores oportunidades	Obras públicas, obras de infra-estrutura, tecnologias apropriadas	Redução do gasto público
Desenvolvimento desigual	Seguros, apoio em caso de desastres, sistemas de transporte. Zoneamento para moradias perto dos locais de trabalho.	Pagamento da dívida externa
Distribuição desigual de recursos	Reforma agrária, procura de mercados	Privatizações
Falta de direitos de propriedade/uso	Governos democráticos e garantia de direitos de propriedade/uso	Abertura comercial e movimento de capitais sem restrições
Políticas erradas	Co-manejo de recursos com os pobres (participação) Co-investimentos Subsídios para defesa do meio ambiente. Retirar subsídios dos ricos e entregar aos pobres. Políticas públicas de educação, saúde, etc. Aceitar soluções locais.	Desregulamentação trabalhista e do bem-estar social

FONTES: UNDP, FMI, Banco Mundial, Organização Internacional do Comércio

Quadro1: Fonte: (Foladori, 2002: p.110)

Os próprios países devem comportar-se de forma responsável, para que as empresas, muitas delas com o volume de negócio maior que o PIB de alguns países, se comprometam com a sociedade. Mas nações, como os EUA tratam muito bem os *stakeholders* internos, mas quanto aos externos, nomeadamente o ambiente e a comunidade internacional, rejeitaram tratados dos Direitos Humanos, do ambiente e controlo de armamento (Santos, 2008: 44).

³⁵ Como demonstra Foladori no artigo *Avanços e Limites da Sustentabilidade Social*, as alternativas no combate à pobreza vão contra as políticas do Fundo Monetário Internacional, o Banco Mundial, as solicitações da Organização do Comércio e recomendações das FAO das Nações Unidas (p.109).

Já no caso português, segundo Mira do Amaral, a dificuldade é em colocar na prática aquilo que está no papel, pois “muitas vezes até somos os mais avançados da Europa” relativamente às leis e aos planos de desenvolvimento sustentável. O problema reside na “capacidade política mas também da qualidade da Administração Pública, que está pouco apetrechada”³⁶ (Santos, 2008: 56).

4.3.2. A crise

Mas a crise mundial, que surgiu em 2007, nos Estados Unidos teve um grande impacto na Europa e antes da sua recuperação, logo em 2010 emergiu a crise das dívidas de Países Europeus, da qual faz parte Portugal. Muitos autores consideram que a preocupação com a sustentabilidade foi muito tardia e, para piorar a situação, os Estados estão a passa-la para segundo plano devido à crise que se faz sentir e promete alongar-se (Soromenho-Marques, -: p.3).

O Primeiro-ministro Português, Passos Coelho, proferiu que “não há forma de vencer uma crise [económica] sem problemas sociais”³⁷ e acrescentou que para vencer a crise nacional deve-se transformar “os alicerces da estrutura económica” para ser possível o crescimento sustentável do país. No entanto, numa entrevista televisiva de Fátima Campos Ferreira, no âmbito da austeridade que o país enfrenta, Freitas do Amaral afirma que o governo não se tem esforçado o suficiente, para ele “devia haver uma tributação sobre” (...) um grupo de privilegiados”, ou seja, “dos que podem aos que precisam” (“Edição Especial Informação” da RTP1, 2012).³⁸

E sendo muito difícil medir o impacto do fator social, deve-se ter em atenção as medidas económicas que tenham influência nas atitudes das pessoas, aplicar a “economia do sentimento”; uma vez que esta crise económico-financeira deu origem a consequências incontornáveis, que afeta a sociedade em geral e em particular as pessoas mais desfavorecidas.

³⁶ Entrevista a Mira do Amaral (Abril, 2004) *O Desenvolvimento Sustentável é um Imperativo Mundial*, por Margarida Henriques, Rita Almeida Dias e Sofia Santos, Impactus, Nº 0.

³⁷ Lusa, (24 de junho de 2012) “Não há forma de vencer a crise sem problemas sociais” Jornal Expresso.

³⁸ Entrevista a Freitas do Amaral na RTP1, “Edição Especial Informação”, de 05 de Setembro de 2012, às 21h00.

Para Edmundo Martinho³⁹ devem ser bem delineadas as prioridades no combate à pobreza e à exclusão social na utilização dos recursos disponíveis de forma a evitar desperdícios. E acrescenta que em tempo de crise o empreendedorismo social apresenta uma grande importância na criação de empresas sociais, tais como a defesa do ambiente e apoio à criação de autoemprego, que contribuem para a redução da pobreza e promovem ao mesmo tempo o desenvolvimento local (Dias, 2011: 91-97). E para a OIT, como refere Mafalda Troncho⁴⁰, a crise deve transformar-se:

numa oportunidade para a criação de novos caminhos, em torno de uma visão assente na construção de uma globalização justa e sustentável com respeito pelo meio ambiente, criação de empregos e empresas sustentáveis, respeito pelos direitos dos(as) trabalhadores(as), promoção da igualdade de género e proteção de grupos vulneráveis (Dias, 2011: 104).

4.4. O Reporte da Sustentabilidade das Empresas

O grande progresso para o reporte da sustentabilidade foi a fundação do WBCSD (1997), a criação do GRI (2002) e o desenvolvimento de normalização para os sistemas de gestão ambiental (OCDE, 2002) – ISO e EMAS (Krajnc e Gravic, 2005: 552), e em 2010 de Responsabilidade Social (Pires, 2012).

Parte importante no reporte da sustentabilidade foram também o ISEA (*Institute of Social e Ethical Accountability*, 1995) com a publicação de normas para a certificação ética, e o contributo do Instituto ETHOS (Instituto Ethos de Empresas de Responsabilidade Social, 1998) através de publicações e guias de ação (Rodrigues e Duarte, 2012: 75).

As empresas só têm a ganhar com a comunicação dos problemas ambientais e sociais às partes interessadas, por dois motivos: 1º – dão a conhecer aos *stakeholders* que apesar de haver problemas ambientais e sociais na organização, se for caso disso, há uma constante preocupação em diminuir-los, 2º - a empresa pode analisar e utilizar modelos sobre os efeitos ambientais e sociais de forma a dar resposta e gerir os problemas da melhor forma.

³⁹ Presidente do Conselho Diretivo do Instituto de Segurança Social, IP. Coordenador Nacional do Ano Europeu do Combate à Pobreza e Exclusão Social.

⁴⁰ Directora da OIT Lisboa.

Na última década o número de relatórios de sustentabilidade das empresas têm aumentado. Uma das coisas que leva as empresas a empenharem-se na elaboração desses relatórios, são as empresas de *rating* “ sobre índices, critérios e indicadores, que identifiquem os fatores das vantagens competitivas e do êxito das empresas socialmente responsáveis” (Rodrigues e Duarte, 2012: 75-78).

4.4.1. Dos Relatórios Financeiros aos Relatórios de Sustentabilidade

Está a emergir uma nova perspetiva segundo o qual a tarefa da gestão empresarial é a de conseguir mais do que um retorno para os accionistas; empresas inteligentes irão concentrar-se em todos os stakeholders – consumidores, colaboradores, parceiros de canal, governo, organizações sem fins lucrativos e o público em geral –, e não apenas nos accionistas. (Kotler et al, 2011: 111).

Os relatórios de sustentabilidade surgiram como uma nova tendência na comunicação corporativa ao integrarem a performance ambiental, social e financeira da empresa num só relatório (Krajnc *et al*, 2005: 552).

Para Adam Werbach, os custos sociais e ambientais devem ser calculados com as variáveis financeiras. Ou seja, a soma das áreas de interesse das pessoas, do planeta, da cultura e do lucro resulta na “linha de resultados operacional sustentável” (*triple bottom line* acrescentando o fator cultural), como vemos exemplificado no esquema abaixo (Werbach, 2010: 104).

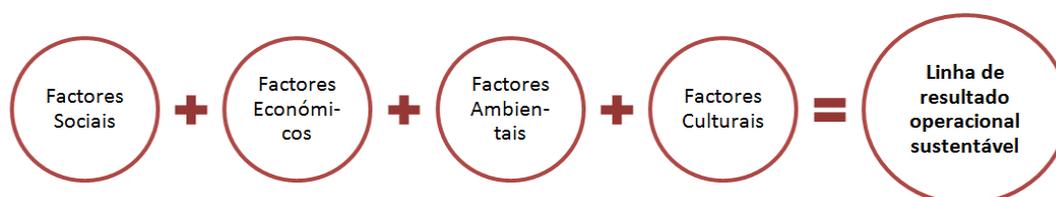


Figura 1, Fonte: Werbach , 2010:14

A articulação da informação dos RS com a informação dos relatórios financeiros permite uma melhor compreensão dos valores da empresa⁴¹ (Rodrigues e Duarte, 2012: 53).

⁴¹ Como a formação do capital humano, a direção e autoridade da empresa, a gestão dos riscos e despesas ambientais e ainda a capacidade de inovação da empresa.

As empresas aperceberam-se que aliar estas sinergias é uma vantagem competitiva no mundo dos bens e serviços massificados (Kotler *et al*, 2011: 112) fortalecendo o seu negócio e a sua comunicação com os *stakeholders* (Rodrigues e Duarte, 2012: 54).

Um estudo feito pela Forrester Research concluiu que 80% dos consumidores são influenciados por marcas socialmente responsáveis. Atualmente, práticas sustentáveis conquistam a admiração dos consumidores e ao mesmo tempo contribuem para o crescimento do volume de negócio da empresa (Kotler *et al*, 2011: 112-123).

4.4.2. GRI – Global Reporting Initiative

O *Global Reporting Initiative* (GRI) é uma organização sem fins lucrativos que promove a sustentabilidade económica, ambiental e social, fornecendo orientações para a elaboração de relatórios de sustentabilidade compreensíveis das empresas e organizações.

Fundada em 1997, em Boston, teve raízes nas organizações sem fins lucrativos da *Coalition for Environmentally Responsible Economies* (CERES) e do Instituto Tellus. No âmbito do desenvolvimento de uma linha de trabalho, CERES criou um departamento denominado de *Global Reporting Initiative*, com a finalidade de criar um mecanismo que garantisse que as empresas estavam a seguir os princípios da CERES para uma conduta ambiental responsável. E, em 2002, na presença do até então Secretário-geral da ONU, Kofi Annan, a GRI foi formalmente apresentada como uma organização de colaboração da UNEP (*United Nations Environment Programme*), e mudou-se para a nova sede em Amesterdão.

Para a GRI, uma economia global sustentável deve combinar o lucro a longo prazo com a justiça social e acuidade ambiental. Para isso desenvolveu diretrizes que permite às empresas e organizações medir e reportar a performance sustentável, comunicando transparentemente e com responsabilidade. E tendo como missão tornar uma prática *standard* a elaboração de relatórios de sustentabilidade, fornecendo orientações e apoio às empresas e organizações.

A busca de melhoramento nas delimitações do conteúdo, dos limites e da qualidade é uma constante, daí a sua revisão. A primeira versão foi elaborada em 1999 mas publicada

em 2000, e em 2002 seguiu-se a segunda versão das diretrizes (*Guidelines*) conhecida como G2, apresentada na Cimeira Mundial sobre o Desenvolvimento Sustentável, em Joanesburgo. Já em 2006 surgiu a terceira versão, a G3, e em Março de 2011, foi lançada a revisão da G3 denominada de G3.1, com alargamento das diretrizes no reporte relativo ao indicador social: género, comunidade e direitos humanos. Contudo a GRI refere que a organização é livre de adotar o G3 ou o G3.1 para elaboração dos RS⁴².

Já este ano (2013) a GRI disponibilizou o novo modelo sobre as Diretrizes para o Relatório de Sustentabilidade, o G4 (ver Anexo II), que teve a valiosa colaboração de *multi-stakeholders* que se inscreveram no processo de consultoria internacional da GRI. Esta organização tem como parceiros estratégicos globais a OCDE, *Global Compact*, a UNEP e a ISO; e sinergias com Earth Charter e IFC (*International Finance Corporation*).

Para a GRI o conhecimento tecnológico pode contribuir para encontrar soluções para riscos e ameaças à sustentabilidade das “nossas relações sociais, do meio ambiente e da economia”.⁴³ Assim as suas diretrizes para elaborar os RS integram os três elementos constituintes do modelo de sustentabilidade: desempenho social, desempenho ambiental e desempenho económico, exemplificado no esquema abaixo.

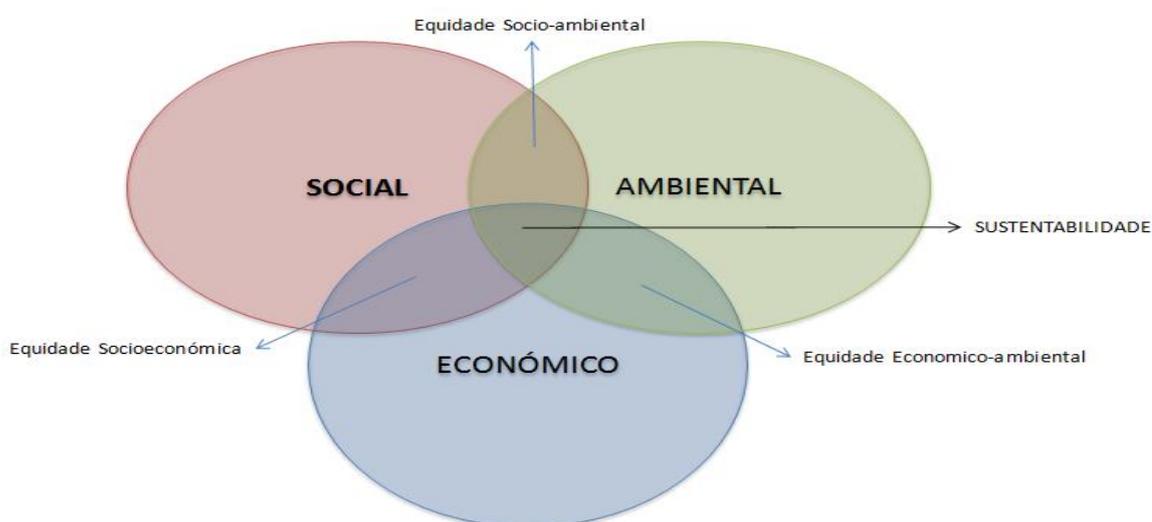


Figura 2, Fonte: elaboração própria, adaptada do modelo de sustentabilidade

⁴² GRI (G3.1 GUIDELINES>Should I report using G3 or G3.1?) . “Organizations can report using G3, the third generation of Guidelines. However, GRI recommends that new reporters begin their reporting journey using G3.1, as it enables greater transparency on a wider range of issues.” www.globalreporting.org

⁴³ GRI “Estrutura” www.globalreporting.org

De seguida consta a estrutura da rede de trabalho da GRI:



Figura 3: Constituição da Rede da GRI, fonte: elaboração própria

Uma vez que a sua missão é oferecer uma estrutura credível para qualquer tipo de empresa poder elaborar os RS, independentemente do sector, dimensão e localização, a GRI seguiu o modelo da sustentabilidade criando sub-indicadores (denominados de “categoria”) para cada um dos três indicadores do referido modelo.

É importante referir que a versão 3 atualizada para a versão 3.1, foram acrescentados indicadores na dimensão social (ver Anexo I).

CATEGORIA	ECONÓMICO	AMBIENTAL
ASPETOS	<ul style="list-style-type: none"> • Desempenho Económico • Presença no Mercado • Impactos Económicos Indiretos 	<ul style="list-style-type: none"> • Materiais • Energia • Água • Biodiversidade • Emissões, Efluentes e Resíduos • Produtos e Serviços • Conformidade • Transporte • Geral

CATEGORIA	ASPETOS	INDICADORES
SOCIAL	Práticas Trabalhistas e Trabalho Digno	<ul style="list-style-type: none"> • Emprego • Relações entre os Trabalhadores e Governança • Saúde e Segurança no Trabalho • Treinamento e Educação • Diversidade e Igualdade de Oportunidades • Igualdade de remunerações para mulheres e homens (G3.1)
	Sociedade	<ul style="list-style-type: none"> • Comunidade • Corrupção • Políticas Públicas • Concorrência Desleal • Conformidade
	Direitos Humanos	• Práticas de Investimento e Processos de Compra
		• Não Discriminação
		• Liberdade de Associação e Negociação Coletiva
		• Trabalho Infantil
		• Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo
		• Práticas de Segurança
		• Direitos Indígenas
	Responsabilidade pelo Produto	• Avaliação (G3.1)
• Reparação (G3.1)		
• Saúde e Segurança do Cliente		
• Rotulagem de Produtos e Serviços		
	• Comunicações de Marketing	
	• Conformidade	

Tabela 1, Fonte: Indicadores de Desempenho GRI 3 e 3.1⁴⁴

⁴⁴ Adaptada do Manual “Ciclo preparatório para elaboração de relatórios de sustentabilidade da GRI, Manual para pequenas (e nem tão pequenas) organizações”.

4.4.3. O Reporte segundo as Diretrizes GRI

O modelo proposto pela GRI: as Diretrizes para a Elaboração de Relatórios de Sustentabilidade, contribui para que os RS apresentem um maior grau de comparabilidade e harmonização de informações a nível internacional, que permita acrescentar valor ao relatório (Carvalho *et al*, 2007: 3).

A estrutura de relatórios foi concebida para ser utilizada por organizações de qualquer dimensão, sector ou localização (GRI, versão 3: 2000-2006)⁴⁵. Em baixo a figura demonstra o processo para elaboração de relatórios de sustentabilidade opcional.

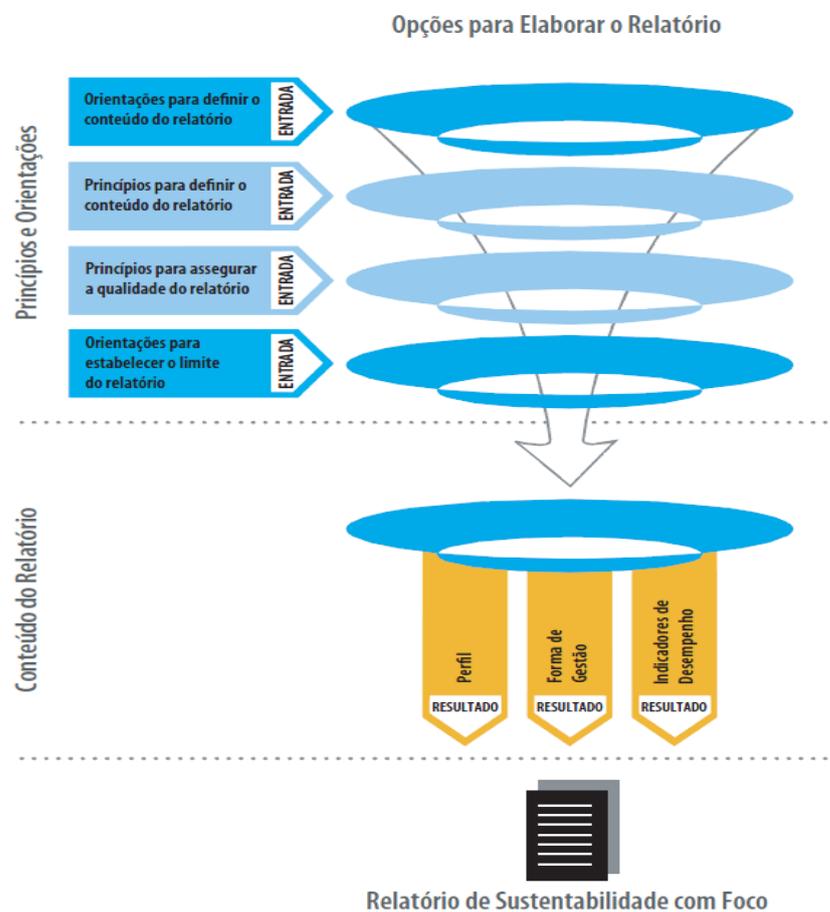


Figura 4, Fonte: *Sustainability Reporting Guidelines: 2011*, 4

Nelmara Arbex, Vice-Presidente da GRI, enuncia no Manual para preparar os RS, as seguintes vantagens em adotar esse modelo: fornece um quadro claro dos principais impactos socioambientais da organização, identifica riscos e oportunidades da sua

⁴⁵ Os objetivos mantêm-se na revisão do modelo G3.1 (2000-2007 GRI) e na versão G4 (2013).

atividade e as áreas para melhorar a gestão, aumenta a participação de funcionários e atrai novos, estimula a inovação e a melhoria das soluções, e melhora a reputação, aumenta a fidelidade do cliente e o respeito pela comunidade obtendo vantagem competitiva (Manual da GRI, 2011: 02).

A GRI (2006, p. 13) define que, para que um relatório seja classificado segundo as suas orientações, deve ter em conta os seguintes requisitos: 1) prestar todas as informações sobre a Estratégia e Análise da empresa: Declaração da pessoa com maior poder de decisão na organização onde deverá constar a Visão e Estratégia da empresa, apresentar a descrição dos principais impactes, riscos e oportunidades; 2) descrever o Perfil Organizacional; 3) identificar os seguintes parâmetros do relatório: perfil do RS (período abrangido, ciclo de publicação, contactos, data do último RS publicado), âmbito e limites de enquadramento do relatório, *GRI content index* e a verificação do RS que concerne no nível de aplicação da estrutura da GRI – 3 níveis: A (experiente), B (intermédio) e C (principiante), se a empresa recorreu a processos externos de auditoria pode autodeclarar o sinal “mais” (+), ex. A+; 4) Governança, Compromisso e Envolvimento das partes interessadas; 5) Abordagem de Gestão e Indicadores de Desempenho: económico, social e ambiental (GRI 2007: 22-28).

Nível de Aplicação do Relatório		C	C+	B	B+	A	A+
Conteúdo do Relatório	Perfil da G3 RESULTADO	Responda aos itens: 1.1; 2.1 a 2.10; 3.1 a 3.8, 3.10 a 3.12; 4.1 a 4.4, 4.14 a 4.15;		Responda a todos os critérios elencados para o Nível C mais: 1.2; 3.9, 3.13; 4.5 a 4.13, 4.16 a 4.17		O mesmo exigido para o Nível B	
	Informações sobre a Forma de Gestão da G3 RESULTADO	Não Exigido	Com Verificação Externa	Informações sobre a Forma de Gestão para cada Categoria de Indicador	Com Verificação Externa	Forma de Gestão divulgada para cada Categoria de Indicador	Com Verificação Externa
	Indicadores de Desempenho da G3 & Indicadores de Desempenho do Suplemento Setorial RESULTADO	Responda a um mínimo de 10 Indicadores de Desempenho, incluindo pelo menos um de cada uma das seguintes áreas de desempenho: Social, Económico e Ambiental.		Responda a um mínimo de 20 Indicadores de Desempenho, incluindo pelo menos um de cada uma das seguintes áreas de desempenho: Económico, Ambiental, Direitos Humanos, Práticas Trabalhistas, Sociedade, Responsabilidade pelo Produto		Responda a cada Indicador essencial da G3 e do Suplemento Setorial* com a devida consideração ao Princípio da Materialidade de uma das seguintes formas: (a) respondendo ao Indicador ou (b) explicando o motivo da omissão.	

* Suplemento Setorial em sua versão final

Figura 5, Fonte: GRI (2006)

4.4.3.1. Fases do Processo de Elaboração do Relatório

Para a elaboração dos RS, a GRI sugere **cinco fases do processo**⁴⁶:

1º Prepare – imaginar o RS da empresa, seguindo-se o desenvolvimento de um plano de ação e depois a marcação de uma reunião inicial; **2º Comunique** – identificação dos *stakeholders*, identificar os *stakeholders* prioritários e depois dialogar com os *stakeholders* de forma a entender o que eles pensam ser mais relevante para incluir no RS; **3º Defina** – selecionar temas para relatar e sobre os quais agir, tendo em conta o princípio da Materialidade (identificar os indicadores relevantes de todos os enunciados); **4º Monitorize** – verificar processos monitorizar atividades (comunicar qualitativamente e quantitativamente), segundo o Princípio do Equilíbrio, o Princípio da Comparabilidade, o Princípio da Confiabilidade, o Princípio da Exatidão, o Princípio da Periodicidade e o Princípio da Clareza. E por fim **5º Relate** – primeiro deve-se escolher a melhor forma de comunicar para os vários *stakeholders*, compilar toda a informação e redigir o relatório, depois de finalizado deve ser publicado (e preparar o próximo ciclo).

Sugestão de um cronograma para desenvolver o RS



Figura 6, Fonte: Manual da GRI (2011: 14-15)

⁴⁶ GRI (2011) “Ciclo preparatório para elaboração de relatórios de sustentabilidade d GRI: Manual para pequenas (e nem tão pequenas) organizações, Séries de Aprendizagem da GRI Caminhos.

5. Justificação teórica e contribuições

Com a nova definição de responsabilidade social das empresas: “a responsabilidade que as empresas têm pelos seus impactos na sociedade”⁴⁷, a Comissão Europeia define com clareza, objetividade e diretamente que as empresas são responsáveis pelos seus impactes na sociedade. O que antes muitos consideravam a definição anterior vaga, agora deixou de o ser.

Neste sentido pretendo demonstrar até que ponto é que as empresas portuguesas comunicam o seu valor social com clareza, através da verificação e análise da informação e dados reportados nos seus relatórios de sustentabilidade.

Este trabalho poderá ser o ponto de partida para futuros estudos relativamente ao fator social, na medida em que esta análise abrange dados entre 2008 e 2011, e com o advento da crise, houve a necessidade de dar ênfase aos objetivos societários (EC, p.8)⁴⁸.

A própria GRI atualizou as suas diretrizes do G3, que originou o G3.1. e mais recentemente o G4. Contudo, refere que as empresas são livres de seguirem por um ou outro protocolo.

Será interessante verificar se de futuro as empresas irão seguir a nova versão das diretrizes da GRI – G4 – e analisar se foram reportados novos indicadores e como os comunicaram nos Relatórios de Sustentabilidade, comparando com anos anteriores.

⁴⁷Tradução livre da autora: “*the responsibility of enterprises for their impacts on society*” (UE COM (2011) 681 de 25.10).

⁴⁸“European Commission: COM (2011) 681 final”

6. MÉTODO DE INVESTIGAÇÃO

O método de investigação consiste na análise documental de relatórios, ou seja, na decomposição do indicador social dos relatórios de sustentabilidade relativo às Práticas Trabalhistas e Trabalho Digno, Direitos Humanos e Sociedade de cada empresa e verificar a evolução de cada uma, individualmente em quatro anos, e ainda comparar os dados de cada ano entre as dez empresas a estudar.

6.1 Critérios para a seleção da amostra

O estudo é baseado na análise de relatórios de sustentabilidade das empresas portuguesas que seguem as diretrizes da GRI (ver Anexo I), tendo sido adaptadas à necessidade da análise.

O primeiro critério tido em conta foi a verificação das empresas de prestação de serviços que disponibilizam os RS no site oficial do BCSD Portugal, para *download*. Para usufruir de uma amostra onde se possa observar a evolução de dados de uma empresa, e comparar várias empresas anualmente, foi definido o período anual entre 2008 e 2011.

A primeira amostra retirada da página do BCSD Portugal foram os RS anuais das empresas de prestação de serviços a partir de 2008 até 2011, contudo foram adicionadas mais duas empresas que não disponibilizam o RS de 2008 na referida página, a REN e a Águas de Portugal, para completar dez empresas. De referir que empresas que não disponibilizam RS no ano de 2011, apesar de terem em anos anteriores não foram consideradas para análise

É importante ter em conta que a matriz utilizada na análise é referente à versão G3 da GRI, contudo são reportado indicadores do G3.1, caso o RS comunique.

Os RS em análise são das seguintes empresas: Águas de Portugal, ANA Aeroportos, Brisa, CTT, EDP, Lipor, Portugal Telecom, REN, Sonae e Galp.

6.2 Identificação das organizações

A Águas de Portugal, SGPS tem sede em Lisboa e atua na construção, gestão e exploração de sistemas de abastecimento de água e resíduos, e ainda tem no grupo a ADP Imobiliária. A empresa foi criada em 1993 e opera em território nacional e nas ex-colónias

de Timor e Moçambique. O primeiro ano de publicação de RS foi em 2008. Em 2011 as linhas de orientação da GRI utilizadas foram de acordo com a versão G3.1 de 2011. Quanto ao nível de avaliação o RS é autodeclarado com “A”, mas não foi verificado por entidades externas.

Também a **ANA Aeroportos** tem sede em Lisboa e atua na área da gestão e exploração de infraestruturas aeroportuárias e também imobiliárias, de nacionalidade portuguesa opera em território português e em Macau. O seu primeiro RS foi em 2007. Em 2011 o RS foi elaborado segundo a versão G3.1 (2011) com nível de aplicação “A+”, com verificação externa pela pwc (PricewaterhouseCoopers).

A Brisa – Autoestradas de Portugal, S.A. tem nacionalidade portuguesa mas também presta serviços na Índia, EUA, Holanda e Turquia. O seu primeiro RS data de 2003 e o de 2011 foi elaborado de acordo com a versão G3.1 (2011) autodeclarado “A+” pelos auditores externos da KPMG e DELOITTE.

Com sede em Lisboa, os **CTT – Correios de Portugal, S.A.** prestam serviço na recolha, tratamento, transporte de documentos e mercadoria nacional e internacional, e ainda presta serviços de comunicação eletrónica, financeiros e de consultoria; atuando também em Espanha e Moçambique. O seu primeiro RS foi lançado em 2005 e o de 2011 é elaborado de acordo com a versão G3.1 (2011), com nível de aplicação “A+” com verificação externa da pwc.

A sede da **EDP – Energias de Portugal** também é em Lisboa e atua na produção, distribuição e comercialização de eletricidade e gás. Com nacionalidade portuguesa atua em Espanha, EUA, Canadá, Brasil, Reino Unido, Angola, França, Bélgica, Itália, Polónia e Bulgária e na China. Elaborou o seu primeiro relatório em 2007 e em 2011 foi lançado segundo a versão G3.1 (2011) com nível de aplicação de “A+” pela KPMG.

Quanto à **Lipor – Serviços Intermunicipalizados de Gestão de Resíduos do Grande Porto**, tem a sua sede em Gondomar e só atua em Portugal, na zona norte. O seu primeiro RS foi em 2005, sendo o de 2011 elaborado segundo a versão G3.1 (2011) autodeclarado “A+”, pela DELOITTE.

Relativamente à **PT – Portugal Telecom, SGPS** tem sede em Lisboa, de nacionalidade portuguesa e além de atuar em Portugal, também presta serviços em Angola, São Tomé e Príncipe, Cabo Verde, Namíbia, Macau, Timor Leste e Brasil. Foi em 2004 que a empresa elaborou o seu primeiro RS, e em 2011 foi feito de acordo com a versão G3.1 (2011) com nível de aplicação “**A+**” examinado pela GRI e com verificação externa pela **SGS**.

A **REN – Redes Energéticas Nacionais, SGPS,S.A.** também tem a sede em Lisboa e é de nacionalidade portuguesa, atuando no território nacional com perspetivas para se internacionalizar. A empresa opera na gestão de sistemas de transporte de energia elétrica, gás e de telecomunicações (REN Telecom). O primeiro RS é bianual e foi elaborado em 2005. Já em 2011 o RS é anual e segue a versão G3 (2006), com nível de aplicação **A+**, com verificação externa da DELOITTE.

No que concerne à **SONAE, SGPS, S.A.** tem a sua sede na Maia, e pertence ao setor do retalho, atuando em 42 países de quatro continentes (Europeu, Americano, Asiático e Africano). O primeiro ano que a empresa elaborou o RS foi em 2006, e em 2011seguiu a versão G3.1 (2011) com nível de aplicação “**A+**” e verificação externa da KPMG e da pwc.

Para finalizar, a **Galp Energia SGPS, S.A.**, com sede em Lisboa, é uma operadora na gestão e distribuição energética no setor do petróleo, gás natural e energia elétrica. Esta empresa portuguesa atua em território nacional e em mais 12 países: sul do continente americano, em ex-colónias portuguesas. O ano do seu primeiro relatório foi em 2006. Em 2011 o RS segue as diretrizes da versão G3.1 (2011) e teve nível de aplicação “**A+**”, com verificação externa da pwc.

7. RESULTADOS

7.1. Análise individual das empresas entre 2008-2011

Os primeiros indicadores de desempenho social a serem analisados são os Laborais – Práticas Trabalhistas e de Trabalho Digno (LA), seguindo-se os de Direitos Humanos (HR) e por fim os indicadores da Sociedade (SO).

7.1.1. Águas de Portugal

Antes de iniciar a análise, é importante lembrar que o relatório de sustentabilidade de 2008 da empresa não se encontra disponível para *download* na página do BCSD Portugal, pelo que não constarão dados de 2008.

O 1º Aspeto do indicador Laboral é o **Emprego (LA1 a LA3)**, onde se verifica no ano de 2011 um maior número de funcionários (5.300) do que em 2010 (4.963) e em 2011 (5.241).

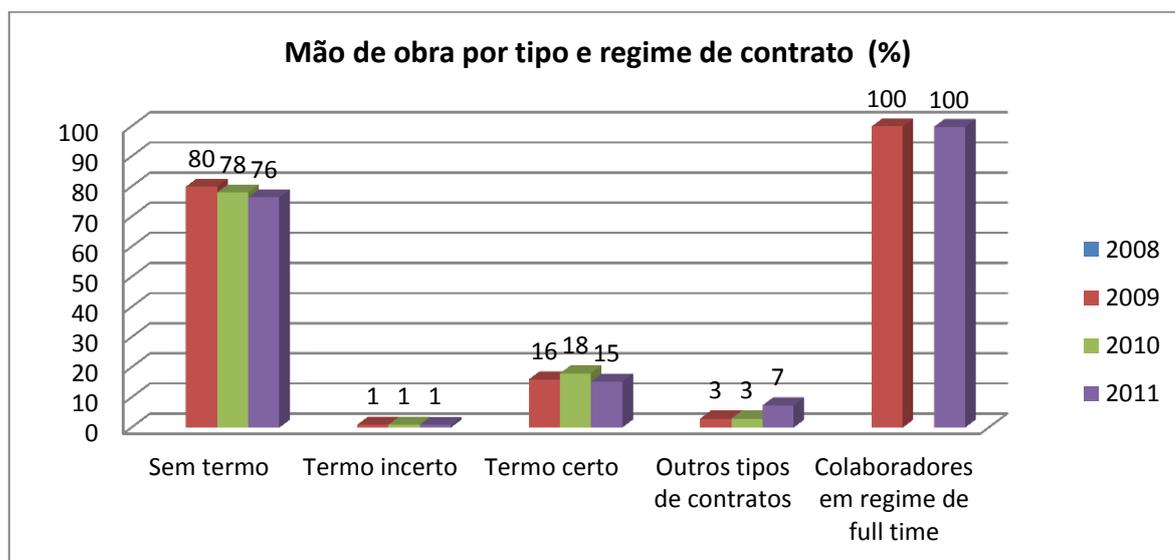


Gráfico 1

Verifica-se no gráfico que cerca de 100% são colaboradores a tempo inteiro (2009-2011) e mais de 75% têm contrato sem termo, apesar da ligeira descida entre 2009 e 2011. Relativamente à taxa de rotatividade só é comunicada no RS de 2010 e 2011. É no ano de 2011 que se verifica maior número de saídas, contudo é a variação dos dados entre géneros que se verifica uma grande diferença, assim como a faixa etária entre os 30 e os 50 anos.

Relativamente ao 2º Aspeto – **Relações entre os funcionários e a administração (LA4 e LA5)**, os RS referem que 35% dos colaboradores, em 2009, e 28%, em 2010 e 2011, são representados por organizações sindicais. A Águas de Portugal cumpre a legislação em vigor sobre os prazos mínimos para aviso prévio referentes a mudanças operacionais.

No que concerne ao 3º Aspeto – **Segurança e Saúde no Trabalho (LA6 a LA9)**, só no ano de 2010 e 2011 é que é demonstrado que a instituição tem 34% de colaboradores representados em comités de saúde e segurança, em ambos os anos. De referir que, apesar da empresa possuir programas de educação, formação e aconselhamento, a taxa de frequência de acidentes tem aumentado: 42 em 2009, 47 em 2010 e 58 em 2011, assim como a taxa de gravidade, contudo só em 2009 houve um óbito.

Já no 4º Aspeto – **Formação e Educação (LA10 a LA12)**, a empresa comunica que o ano de 2010 foi aquele que teve mais horas de formação a colaboradores (11.744 horas), uma média de 23h/colaborador.

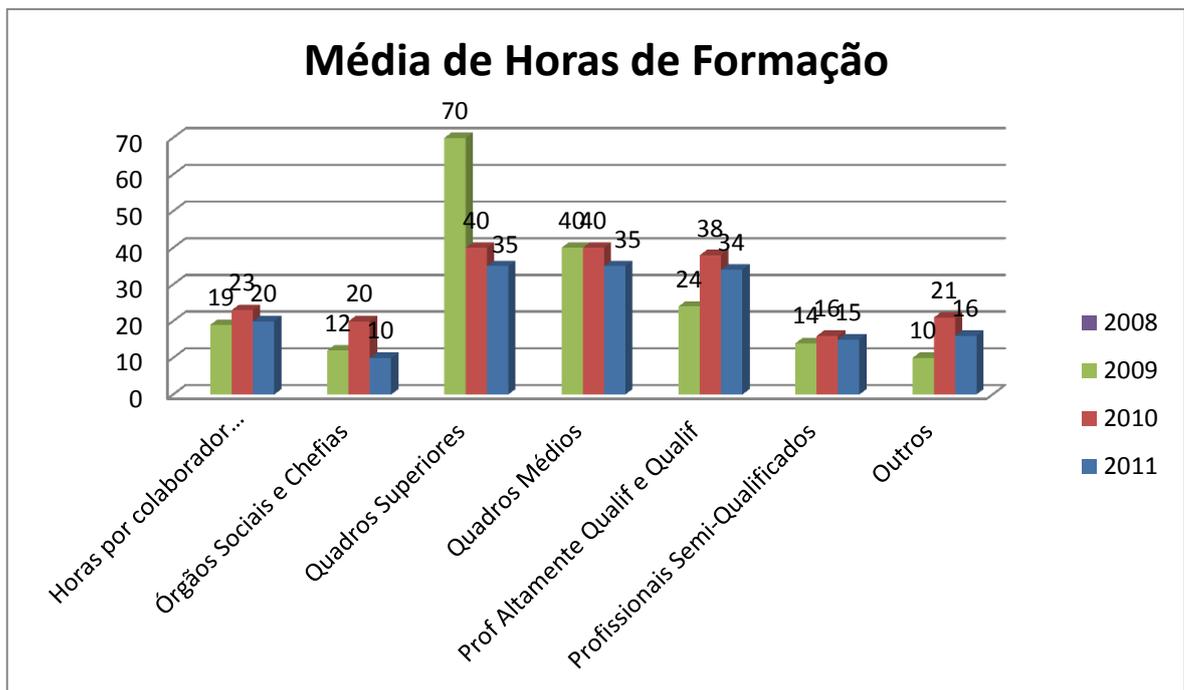


Gráfico 2

Entre 2009 e 2011 as categorias profissionais que detêm, em média, mais horas de formação são os quadros superiores e médios, sendo os profissionais semiquualificados e outras categorias que têm menos horas de formação. A Águas de Portugal não comunica

o indicador sobre programas para a gestão de competências. São cerca de 76% os colaboradores que recebem regularmente análises de desempenho e desenvolvimento de carreira.

5º Aspeto – Diversidade e Igualdade de Oportunidades (LA13 e LA14)

LA13. Composição dos órgãos de governança (M/F + idade <30, [31-50] e > 50 e %)	2009	2010	2011
Órgãos Sociais e Chefias			
M	82	75	69
F	18	25	31
Quadros Superiores			
M	67	34	63
F	33	66	37
Quadros Médios			
M	43	43	44
F	57	57	56
Profissionais Altamente Qualificados e Qualificados			
M	92	92	93
F	8	8	7
Profissionais Semiquualificados			
M	41	33	31
F	59	67	69
Outros			
M	0	0	0
F	0	0	0
Percentagem por idade			
< 30	29	39	60
[31-50]	23	51	29
> 50	48	10	11
%	100	100	100

Tabela 1

Nesta tabela há uma grande diferença no número de colaboradores na categoria de profissionais altamente qualificados e qualificados, onde mais de 90% são elementos do género masculino, nos três anos. Com uma elevada percentagem de funcionários masculinos é também a categoria profissional órgãos sociais e chefias, mas que tem uma tendência para diminuir a diferença. Relativamente à idade dos colaboradores, em 2009 a maioria tinha mais de 50 anos, e menos de 30 anos eram. Já em 2011 a maioria tinha menos de 30 anos, e mais de 50 anos eram só 11%.

É relevante referir que o rácio de salário-base entre géneros masculino e feminino tenha diminuído, mesmo que ligeiramente, ao longo dos três anos.

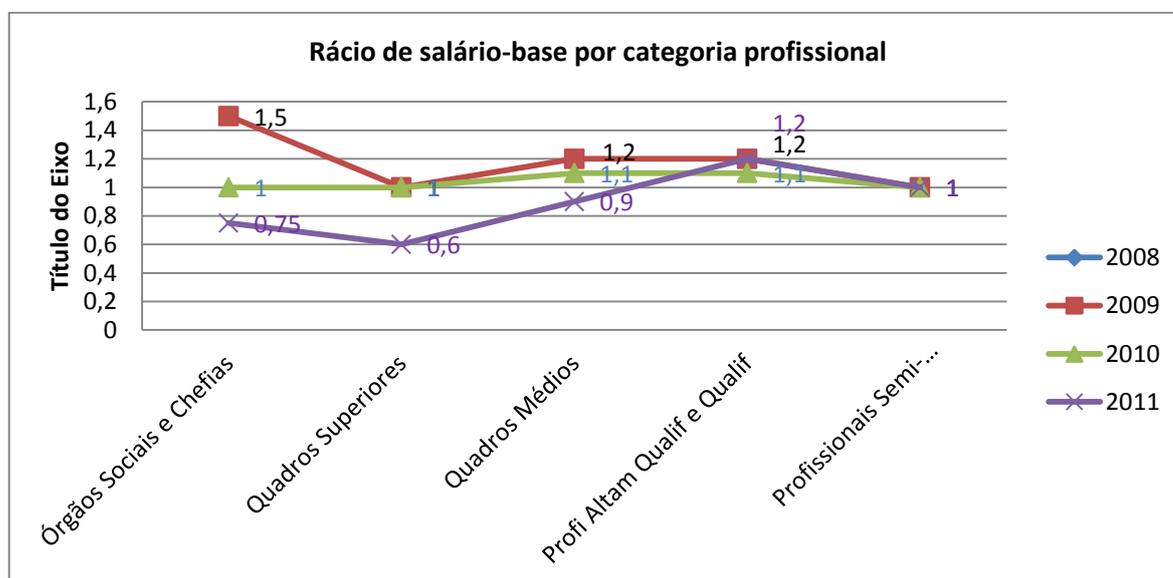


Gráfico 3

No que concerne ao indicador dos **Direitos Humanos, – Práticas de Investimento e de Aquisições (HR1 a HR3)**, a empresa dispõe de informação de 2009 a 2011, onde 70% dos contratos (2009) e 51% novos contratos (2011) com fornecedores apresentam investimentos significativos. E 81 fornecedores, em 2009, foram submetidos a avaliações de direitos humanos; em 2011, para além de avaliações, foram feitas 38 auditorias a fornecedores e receberam formação sobre direitos humanos 32% do colaboradores. Na Águas de Portugal não foram identificados casos de discriminação entre 2009 e 2011 (**Não Discriminação HR4**), nem conhecimento de **trabalho infantil (HR6)**, assim como também não houve casos de trabalho forçado ou escravo (5º Aspeto **HR7**). Nesta empresa há livre exercício da liberdade de associação. No que diz respeito à **formação de pessoal de segurança (HR8)** em direitos humanos e à violação dos direitos dos povos indígenas (**HR9**), não foi reportado nenhum dado entre 2009 e 2011.

No que concerne ao Aspeto **Sociedade**, a empresa dispõe de programas para estudar e avaliar os impactos das suas operações na comunidade (**Comunidade SO1**). Em 2011 o RS apresenta uma variação entre 84% e 100% de eficácia na resposta às reclamações da população. Relativamente à **Corrupção (SO2 a SO4)**, não se teve conhecimento de casos

de corrupção, contudo em 2008 foi criado o Código de Ética e Conduta de Responsabilidade Social e também a criação de planos de risco, corrupção e infrações. Em 2009 tiveram formação nas políticas e práticas anticorrupção 6% dos administradores e as Chefias, em 2010, 1% dos administradores, e em 2011 2% de administradores, Chefias e Executivos e 95% dos colaboradores. Sobre **Políticas Públicas (SO5 e SO6)**, a empresa colabora na elaboração de políticas públicas e lobbies para melhoria da comunidade, contudo não comunica o indicador sobre contribuições financeiras a partidos políticos. Relativamente à **Concorrência Desleal (SO7)**, não é feita referência sobre ações judiciais por concorrência desleal. Já no que concerne à **Conformidade (SO8)**, a empresa sofreu multas e sanções não-monetárias. Em 2009 multa de 18.082€, 7 multas não-monetárias e foram aplicadas sanções; em 2010 foi o ano com multa mais elevada (33.599€), 12 multas não-monetárias e sanções; e 2011 foi o ano com mais multas não-monetárias (18), 8.294€ de multas e sanções.

7.1.2. ANA Aeroportos

Relativo ao indicador do **Emprego (LA1 a LA3)**, o número de funcionários é semelhante nos anos de 2008 a 2010, mas em 2011 decresceu para 1107,

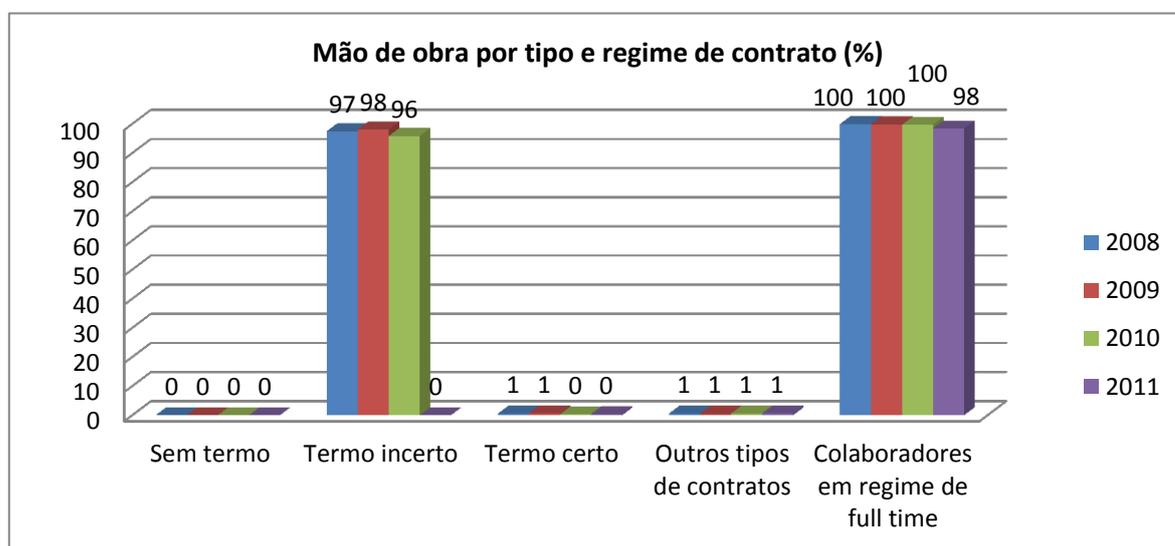


Gráfico 4

como se verifica no gráfico 4, os contratos a tempo inteiro diminuíram e no período analisado mais de 96% dos contratos são a termo incerto.

No que concerne à taxa de rotatividade, decresceu de 2008 para 2009 cerca de 8%, mas voltou a subir em 2010 para 5,6%, e 7,8% em 2011, conforme o gráfico 5:

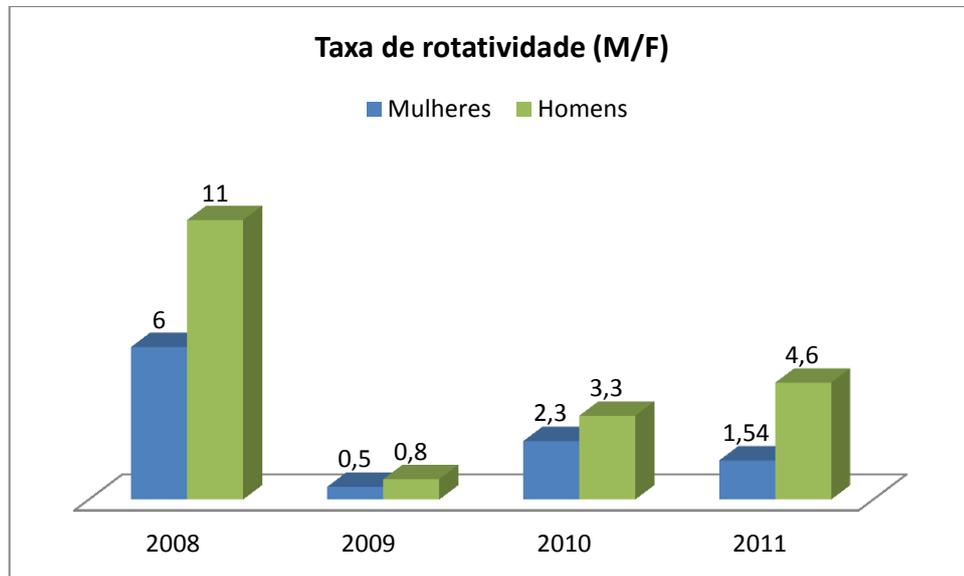


Gráfico 5

Na taxa de rotatividade por gênero, verifica-se que o masculino é aquele que ao longo do tempo teve maior rotação, tendo maior valor no ano de 2008, No que concerne à taxa de rotatividade por idade o valor mais elevado corresponde à idade superior que 50 anos com 26,3%, em 2008, e 7,1% em 2011, é de salientar que na idade inferior a 30 anos não houve rotação de colaboradores. A empresa assegura benefícios aos funcionários a tempo inteiro **(LA3)**

Relativamente às **Relações entre os funcionários e a administração (LA4 e LA5)**, o RS de 2008 não refere o valor, mas em 2009 comunica que 57% dos colaboradores, 54% em 2010 e mais de 50% em 2011 são representados por organizações sindicais. A ANA Aeroportos cumpre a legislação em vigor sobre os prazos mínimos para aviso prévio referentes a mudanças operacionais.

No que concerne à **Segurança e Saúde no Trabalho (LA6 a LA9)**, a instituição tem colaboradores representados em comités de saúde e segurança. É importante referir que a taxa de frequência de lesões/doenças aumentou de 0,18% (2008) e 0,19% (2009) para 0,57% em 2010, contudo nunca houve mortos. A taxa de absentismo é em 2010 de 5,8% e em 2011 de 5%. A ANA Aeroportos possui programas de educação, formação e aconselhamento, assim como de saúde e segurança no trabalho.

Sobre a **Formação e Educação (LA10 a LA12)**, o ano com mais horas de formação foi 2008, com 59.716 horas totais e uma média de 52 horas por colaborador, em 2009 foi de 44.963 horas de formação, em 2010 subiu para 47.362 e em 2011 voltou a baixar para 44.825 horas.

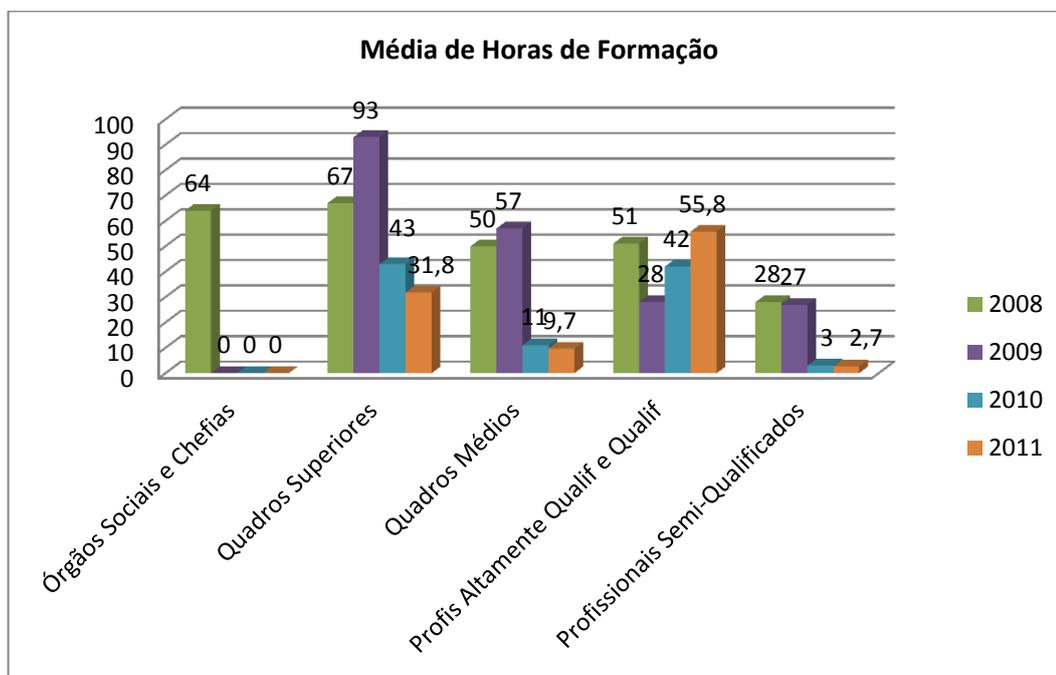


Gráfico 6

É relevante verificar que a categoria profissional órgãos sociais e chefias só tiveram formação em 2008. Realça-se que os quadros superiores e profissionais altamente qualificados e qualificados foram em média as categorias que tiveram mais horas de formação entre 2008 e 2011, sendo os profissionais semiquualificados que têm menos horas de formação. A ANA Aeroportos tem programas para a gestão de competências e todos os colaboradores recebem regularmente análises de desempenho e desenvolvimento de carreira.

Na **Diversidade e Igualdade de Oportunidades (LA13 e LA14)**, a categoria profissional com maior diferença entre géneros são órgãos sociais e chefias.

LA13. Composição dos órgãos de governança (M/F + idade <30, [31-50] e > 50 em %)	2008	2009	2010	2011
Órgãos Sociais e Chefias				
M	78	75	75	85

F	22	25	25	15
Quadros Superiores				
M	54	96	49	54
F	46	4	51	51
Quadros Médios				
M	59	57	60	60
F	41	43	40	40
Profissionais Altamente Qualificados e Qualificados				
M	63	64	64	64
F	37	36	36	36
Profissionais Semi-Qualificados				
M	48	44	46	50
F	52	56	54	50
Percentagem por idade				
< 30	5	5	4	3
[31-50]	65	64	66	69
> 50	30	32	30	28
%	100	100	100	100

Tabela 2

Todas as categorias profissionais estão mais ou menos equilibradas, apesar do género masculino ser o predominante; exceção é a categoria dos profissionais semi-qualificados com mais elementos femininos até 2010. A faixa etária com mais funcionários é entre os 30 e os 50 anos, acima dos 64% e a que tem menos é a classe dos menos de 30 anos de idade. É importante salientar que entre 2008 e 2011 não houve praticamente nenhuma variação de dados entre idades.

LA14. Rácio do salário-base de homens e mulheres € (M/F + %)	2008	2009	2010	2011
Órgãos Sociais e Chefias	8,4	107	114,5	139,5
Quadros Superiores	12,7	109	106	105
Quadros Médios	21,5	112	116	115
Profissionais Altamente Qualificados e Qualificados	-3,25	95	95,5	95,5
Profissionais Semi-Qualificados	-0,1	94	95	105

Tabela 3

Relativamente ao rácio de salário-base entre géneros só o RS 2008 reporta o rácio, contudo, a partir de 2009 os dados são comunicados em valores, sendo os quadros médios a única categoria profissional onde se verifica descida de valor, ao longo do tempo.

No que concerne ao **Aspeto dos Direitos Humanos**, o indicador das **Práticas de Investimento e de Aquisições (HR1 a HR3)**, a empresa dispõe de uma carta de compromissos de fornecedores, e em 2011 com cláusulas relativas à saúde, trabalho infantil, segurança, horário de trabalho, remunerações, controlo e discriminação. E todos os anos fornecedores foram submetidos a avaliações sobre direitos humanos: 26% (2008), 19% (2009) e 46% (2011). Já relativamente a **horas de formação sobre direitos humanos**, em 2008 receberam formação 14% dos colaboradores com 779 horas totais, também a 14% dos colaboradores em 2009 tiveram 280 horas de formação, mas no ano de 2010 e 2011 houve um aumento de horas de formação para 944 horas e 1098 horas a 20% dos colaboradores, respetivamente.

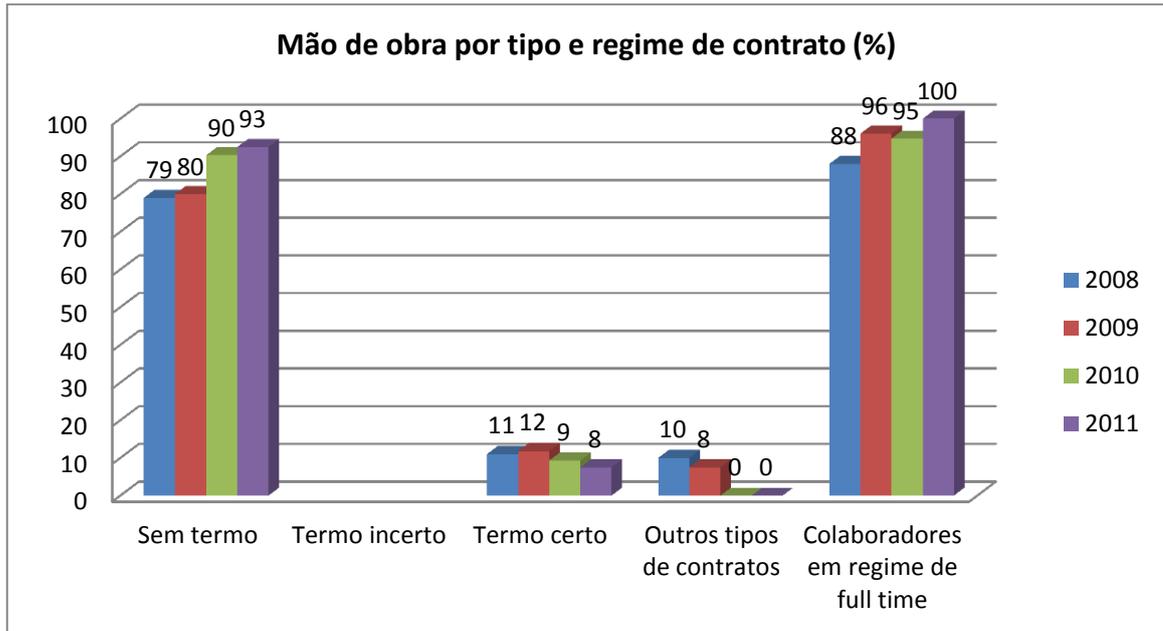
Nesta empresa não foram identificados casos de discriminação entre 2008 e 2011 (**Não Discriminação HR4**), nem conhecimento de **trabalho infantil (HR6)**, assim como também não houve casos de **trabalho forçado ou escravo (HR7)**. Nesta empresa há livre exercício da liberdade de associação. No que diz respeito à **formação de pessoal de segurança em direitos humanos (HR8)**, entre 2008 e 2010 tiveram formação seguranças e em 2011 todos os seguranças tiveram formação e renovação de cartões de direitos humanos. E sobre **violação dos direitos dos povos indígenas (HR9)**, a empresa refere que não atua onde possa ocorrer riscos.

Relativo ao **Aspeto Sociedade**, a empresa só disponibiliza dados no ano 2011 – dispõe de programas para estudar e avaliar os impactos das suas operações na comunidade, (**Comunidade SO1**). Relativamente à **Corrupção (SO2 a SO4)**, não se teve conhecimento de casos de corrupção, mas a partir de 2010, 100% das unidades de negócio são sujeitas à análise de risco e corrupção dos 7 aeroportos. Neste sentido existem políticas e práticas anticorrupção no Código de Ética e Conduta da empresa e formação: 13% dos colaboradores em 2008 e 5,98% em 2011. Sobre **Políticas Públicas (SO5 e SO6)**, a empresa colabora na elaboração de políticas públicas e lobbies para melhoria da comunidade, através de políticas aeroportuárias nacionais e parceria, contudo não contribui financeiramente a partidos políticos. Relativamente à **Concorrência Desleal (SO7)**, a empresa não tem ações judiciais por concorrência desleal. Já no que concerne à

Conformidade (SO8), a ANA Aeroportos também não teve muitas nem sanções entre 2008 e 2011.

7.1.3. Brisa

No indicador do **Emprego (LA1 a LA3)**, verifica-se um decréscimo do número de trabalhadores de 3183 (2008) para 2407 (2011), entre 2008 e 2011.



Verifica-se um aumento de mão-de-obra a tempo inteiro para cerca de 100%. A maioria dos funcionários da empresa têm contrato sem termo e os contratos a termo certo têm tendência a diminuir ou desaparecer.

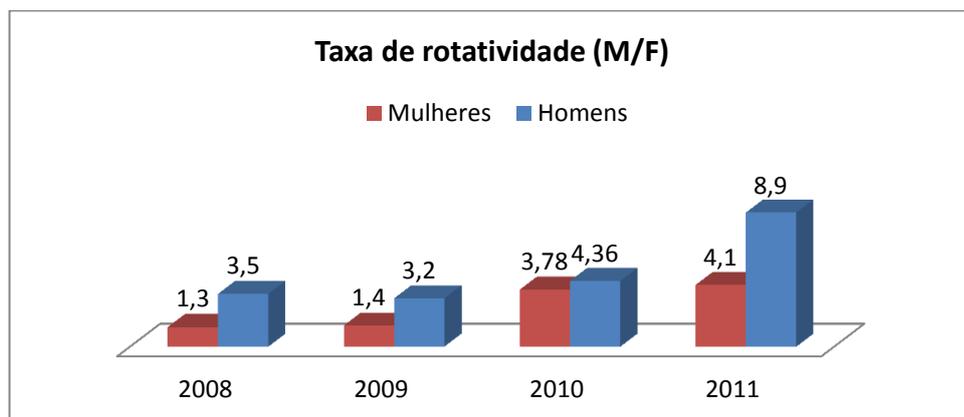


Gráfico 7

Relativamente à taxa de rotatividade tem aumentado entre 2008 e 2011, verificando-se o maior aumento de 2010 para 2011 e entre géneros é maior nos colaboradores

masculinos. É a faixa etária entre os 30 e os 50 anos que durante 2008 e 2011 teve maior taxa de rotatividade. A empresa só reporta a partir de 2010 que os funcionários a tempo inteiro têm benefícios assegurados (LA3).

Relativamente às **Relações entre os funcionários e a administração (LA4 e LA5)**, os RS referem que 39% (2008 e 2009) e 50% (2010 e 2011) dos colaboradores são representados por organizações sindicais. A Brisa cumpre a legislação em vigor sobre os prazos mínimos para aviso prévio referentes a mudanças operacionais.

No que concerne à **Segurança e Saúde no Trabalho (LA6 a LA9)**, a instituição tem desde 2008, 6 colaboradores representados em comités de saúde e segurança. De referir que, apesar da Brisa possuir programas de educação, formação e aconselhamento, a taxa de frequência de acidentes não baixou relativamente ao ano de 2008 (13,86%): em 2009 subiu para 17% com um óbito, em 2010 voltou a subir para 21,62% com ainda dois falecimentos. Em 2011 não houve óbitos e a taxa baixou para os 18,13%.

Sobre a **Formação e Educação (LA10 a LA12)**, 2010 foi o ano com mais horas de formação (52.194), sendo 2011 o ano com menos (42298).

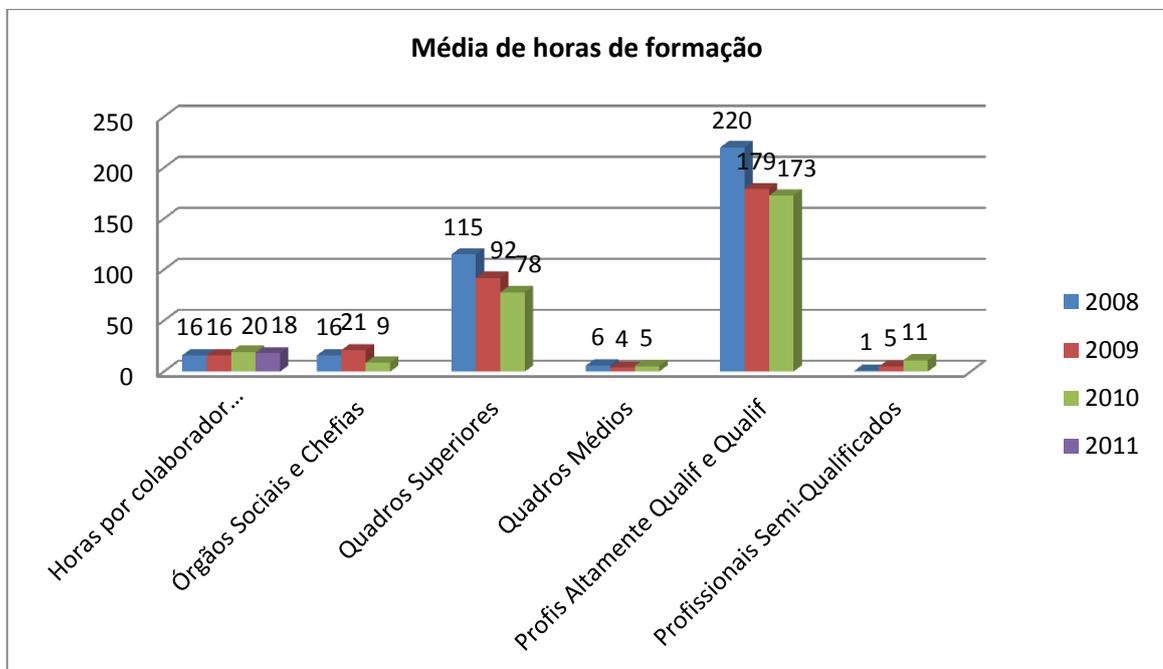


Gráfico 8

Os colaboradores profissionais altamente qualificados e qualificados e os quadros superiores foram aqueles que tiveram maior número de horas de formação. A Brisa

comunica o indicador sobre programas para a gestão de competências a partir de 2010. Relativamente às **análises de desempenho e desenvolvimento de carreira** em 2008 e 2009 foram 94% dos colaboradores, 96% em 2010 e 95% em 2011.

Diversidade e Igualdade de Oportunidades (LA13 e LA14),

LA13. Composição dos órgãos de governança (M/F + idade <30, [31-50] e > 50 e %)	2008	2009	2010	2011
Órgãos Sociais e Chefias				
M	39	58	58	57
F	61	42	42	43
Quadros Superiores				
M	57	57	57	56
F	43	43	43	44
Quadros Médios				
M	90	94	94	92
F	2	6	6	8
Profissionais Altamente Qualificados e Qualificados				
M	92	81	84	82
F	8	19	16	18
Profissionais Semi-Qualificados				
M	68	67	71	74
F	32	33	29	26

Tabela 4

Verifica-se uma grande diferença entre a quantidade de colaboradores do género masculino e feminino na categoria de profissionais altamente qualificados e qualificados e e nos quadros médias. . Nos quadros superiores é onde existe uma maior aproximação do mesmo número de homens e mulheres. De referir que os órgãos sociais e chefias têm maior percentagem do género feminino no ano de 2008 (61%). Relativamente à idade dos colaboradores só foram reportados dados em 2008, sendo a faixa etária entre os 30 e os 50 anos que detêm mais funcionários, com 79%. Relativamente **ao rácio do salário-base entre homens e mulheres**, varia entre 1% e 1,29%, diminuindo a diferença nos quadros superiores (1,29 em 2008 e 1,15 em 2011).

Remetendo ao aspeto dos **Direitos Humanos**, as **Práticas de Investimento e de Aquisições (HR1 a HR3)**, a empresa não dispõe de acordos de investimento significativos entre 2008 e 2009, uma vez que os locais onde realizou tais investimentos salvaguardam os direitos humanos, contudo face à entrada no mercado asiático (Índia) foi necessário

rever as cláusulas, que entram em vigor no ano seguinte. Não há fornecedores submetidos a **avaliação, nem horas de formação** destinada a colaboradores sobre direitos humanos, uma vez que considera não haver risco e são abrangidos pela lei. Na Brisa não foram identificados casos de discriminação entre 2008 e 2011 (**Não Discriminação HR4**), nem conhecimento de **trabalho infantil (HR6)**, assim como também não houve casos de **trabalho forçado ou escravo (HR7)**. Nesta empresa há livre exercício da liberdade de associação. No que diz respeito à formação de pessoal de segurança em direitos humanos (**HR8**) e violação dos direitos dos povos indígenas (**HR9**), não foi reportado nenhum dado entre 2008 e 2011.

Ao verificar o aspeto da **Sociedade**, apura-se que a empresa dispõe de programas para estudar e avaliar os impactos das suas operações na comunidade (**Comunidade SO1**), tais como ambiental e social e dispõe de programas de desenvolvimento das comunidades locais e ainda dispõe serviços de apoio ao cliente. Relativamente à **Corrupção (SO2 a SO4)**, a empresa deu formação sobre políticas e práticas de anticorrupção a 30% colaboradores da direção e 33% dirigida a gabinetes de auditoria em 2008; em 2009 a formação foi dirigida a 31% dos funcionários da direção de auditoria organização e qualidade, 22% para a direção financeira. Em 2010 foram feitas 15% a auditorias e diretores de qualidade, e em 2011 30% foi dirigida à direção de auditoria e ao órgão de qualidade. A Brisa dispõe de medidas para casos de corrupção: aplica-se o código de ética da empresa. Sobre **Políticas Públicas (SO5 e SO6)**, a empresa colabora na elaboração de políticas públicas e lobbies para melhoria da comunidade, através de órgãos de comunicação social e coopera com associações e instituições. Contudo não comunica o indicador sobre contribuições financeiras a partidos políticos. No que concerne à **Concorrência Desleal (SO7)**, não é feita referência sobre ações judiciais por concorrência desleal. Já no que diz respeito à **Conformidade (5º Aspeto SO8)**, entre 2008 e 2010 a empresa refere que não se considera multa no montante até 5.000€; mas em 2011 teve uma multa de 1530€ da Autoridade das Condições de Trabalho.

7.1.4. CTT

Relativamente ao aspeto **Laboral**, o **Emprego (LA1 a LA3)**, verifica-se um decréscimo da mão-de-obra de 2008 a 2011 (15.361; 14.752; 14.414 e 13835 respetivamente).

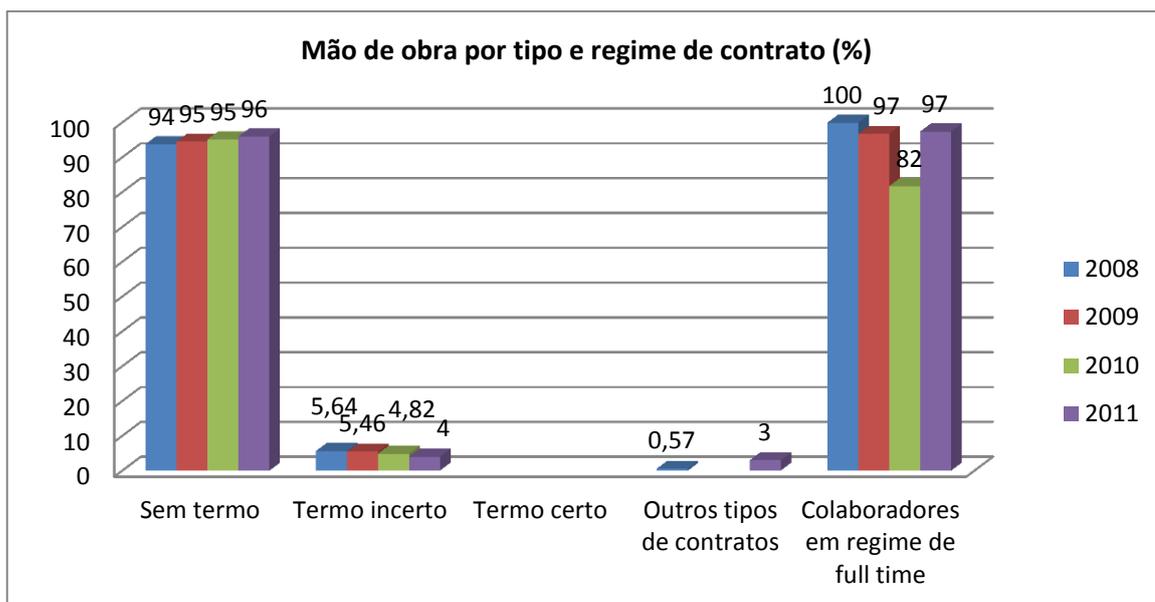


Gráfico 9

Como consta no gráfico 9, a maioria dos trabalhadores têm contrato sem termo e a larga maioria trabalha a tempo inteiro.

Devido à saída de muitos colaboradores em 2011, aumentou a taxa de rotatividade, para 15,1%, que se mantinha constante entre 2008 e 2010 (entre 2,6% e 2,9%). Este facto é mais visível na taxa de rotatividade por faixa etária, como se pode ver no gráfico 10:

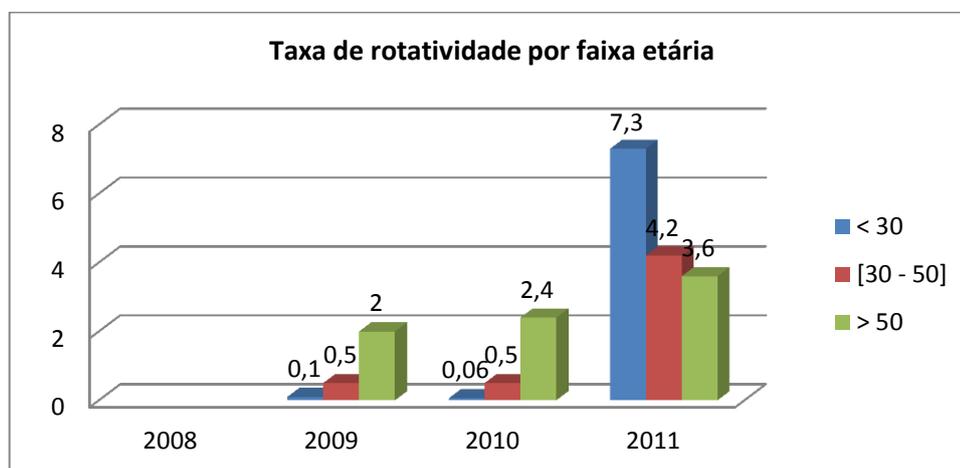


Gráfico 10

Por género maior aumento de rotatividade foi do género masculino que até 2010 era semelhante aos colaboradores femininos. A classe etária com menos de 30 anos de idade foi a que teve maior taxa de rotatividade em 2011, tendência contrária a anos anteriores.

O CTT tem benefícios assegurados aos funcionários a tempo inteiro (**LA3**).

Relativamente ao às **Relações entre os funcionários e a administração (LA4 e LA5)**, os RS referem que mais de 83% dos colaboradores são representados por organizações sindicais. A empresa cumpre a legislação em vigor sobre os prazos mínimos para aviso prévio referentes a mudanças operacionais. E sobre a **Segurança e Saúde no Trabalho (LA6 a LA9)**, é demonstrado que a instituição tem 100% dos colaboradores representados em comités de saúde e segurança. Apesar da instituição possuir programas de educação, formação e aconselhamento, a taxa de frequência de acidentes em 2011 é de 11,46%, quase o dobro do ano anterior. Com o aumento da taxa de frequência, o absentismo também aumentou de 7,6% em 2010 para 13% em 2011.

Na **Formação e Educação (LA10 a LA12)**, enquanto houve um aumento de horas de formação anualmente – 187.253 horas (2008), 235.080 horas (2009) e 293.663 horas (2010), o ano de 2011 teve uma redução brusca para 8.295,3 horas.

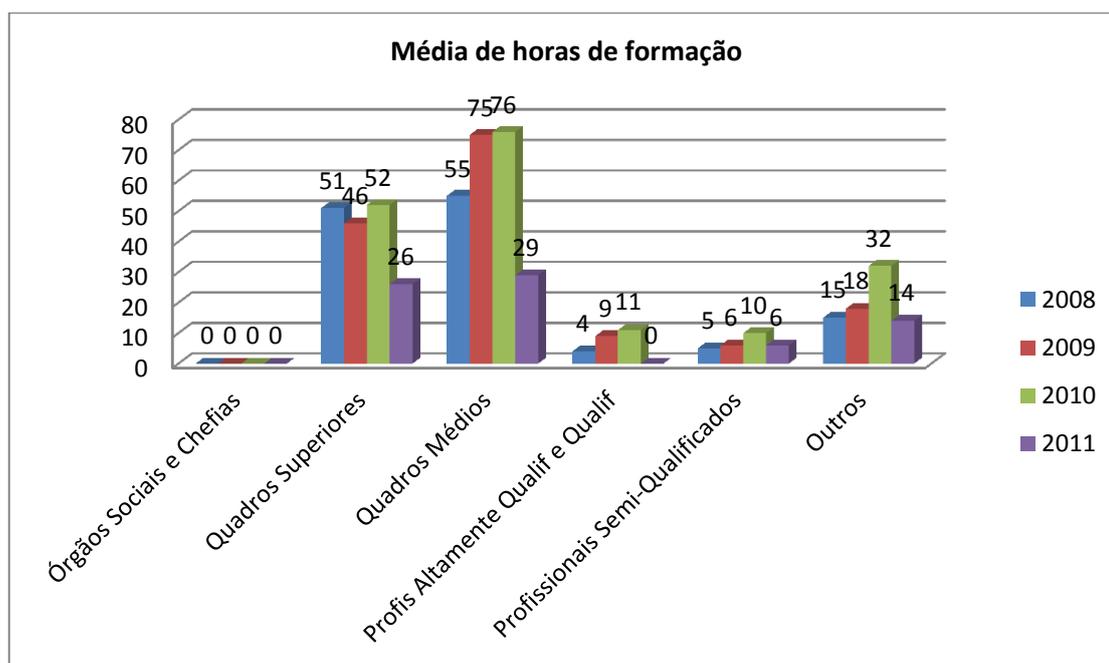


Gráfico 11

Com esta redução só os quadros superiores e médios é que tiveram mais de 26 horas de formação por colaborador em 2011 (gráfico 11).

Os CTT possuem programas para a gestão de competências e todos os colaboradores recebem regularmente análises de desempenho e desenvolvimento de carreira.

Diversidade e Igualdade de Oportunidades (LA13 e LA14),

LA13. Composição dos órgãos de governança (M/F + idade <30, [31-50] e > 50 e %)	2008	2009	2010	2011
Órgãos Sociais e Chefias				
M				58
F				42
Quadros Superiores				
M	35	37	37	37
F	65	63	63	63
Quadros Médios				
M	43	43	43	43
F	57	57	57	57
Profissionais Altamente Qualificados e Qualificados				
M	17	18	18	18
F	83	82	82	82
Profissionais Semi-Qualificados				
M	79	77	77	77
F	21	23	23	23
Outros				
M	47	49	50	51
F	53	51	50	49
Percentagem por idade				
< 30	9	8	6	27
[31-50]	65	65	65	67
> 50	25	27	29	6
%	100	100	100	100

Tabela 5

Na tabela 5, não se verifica uma grande diferença entre géneros entre 2008 e 2011, contudo é na categoria de profissionais altamente qualificados e qualificados, onde mais de 80% dos colaboradores são mulheres. Já nos profissionais semiquualificados mais de 77% são homens. As restantes categorias profissionais a percentagem entre homens e mulheres estão relativamente equilibradas. Quanto à distribuição por faixa etária, anualmente não houve uma variação acentuada.

É relevante referir que o **rácio de salário-base entre géneros** não sofreu grande variação e em 2011 a maior diferença é nos quadros superiores com rácio de 1,24.

No que concerne aos **Direitos Humanos**, em 2008 a empresa não comunicou acordos nem formação nas **práticas de investimento e de aquisições (HR1 a HR3)**. Relativo aos anos de 2009 até 2011, os CTT não dão formação neste âmbito, já acordos de

investimento significativos com cláusulas sobre direitos humanos só em 2011 foram incluídos em 72% dos contratos. E 87% dos fornecedores foram submetidos em 2011 a avaliações.

Nos CTT não foram identificados casos de discriminação entre 2008 e 2011 (**Não Discriminação HR4**), nem conhecimento de **trabalho infantil (HR6)**, assim como também não houve casos de **trabalho forçado ou escravo (HR7)**. Nesta empresa há livre exercício da liberdade de associação. No que diz respeito à **formação de pessoal de segurança em direitos humanos (HR8)**, a partir de 2009 foi reportado que estes colaboradores têm formação. E sobre **violação dos direitos dos povos indígenas (HR9)**, não foi reportado nenhum dado entre 2009 e 2011.

Sobre o reporte da **Sociedade**, a empresa dispõe de programas para estudar e avaliar os impactos das suas operações na comunidade (**Comunidade SO1**). Relativamente à **Corrupção (SO2 a SO4)**, em 2008 houve 417 processos instaurados e 3% deram origem a despedimento, em 2009 houve 321 processos dos quais 8% deram origem a despedimento, em 2010 foram instaurados 324 processos dos quais 6% originaram despedimento e uma aposentação compulsiva. É dada **formação sobre políticas e práticas de anticorrupção** a gestores e não gestores e em 2010 também outros funcionários. Em 2011 a houve deu 86 horas de formação a 1,4% dos efetivos sobre políticas anticorrupção.

Depois da empresa ter tomado medidas sobre casos de **corrupção**, em 2008 foram recuperados 62 milhões de euros, em 2009 foram recuperados 72 milhões de euros, em 2010 foram recuperados 56 milhões de euros, e no ano de 2011 recuperou 30.090€. Sobre **Políticas Públicas (SO5 e SO6)**, a empresa colabora na elaboração de políticas públicas e lobbies para melhoria da comunidade, contudo não contribui financeiramente a partidos políticos. Relativamente à **Concorrência Desleal (SO7)**, não teve ações judiciais nesse âmbito. Já no que concerne à **Conformidade (SO8)**, a empresa sofreu muitas multas fiscais reportadas de 2008 a 2011 (entre 12.815,46€ e 39.919,62€) e não fiscais (entre 2.209,99€ e 27.361,09€), multas de trânsito (1.038,07€), infrações à lei do trabalho e multas e sanções não-monetárias entre 2009 e 2011.

7.1.5. EDP

No Aspeto do **Emprego (LA1 a LA3)**, não se verifica oscilações significativas no número de trabalhadores entre 2008 e 2011, apesar da descida em 2009 de 12.166 colaboradores para 12.009 e em 2010 para 11.989, voltou a aumentar em 2011 com 12.119 funcionários.

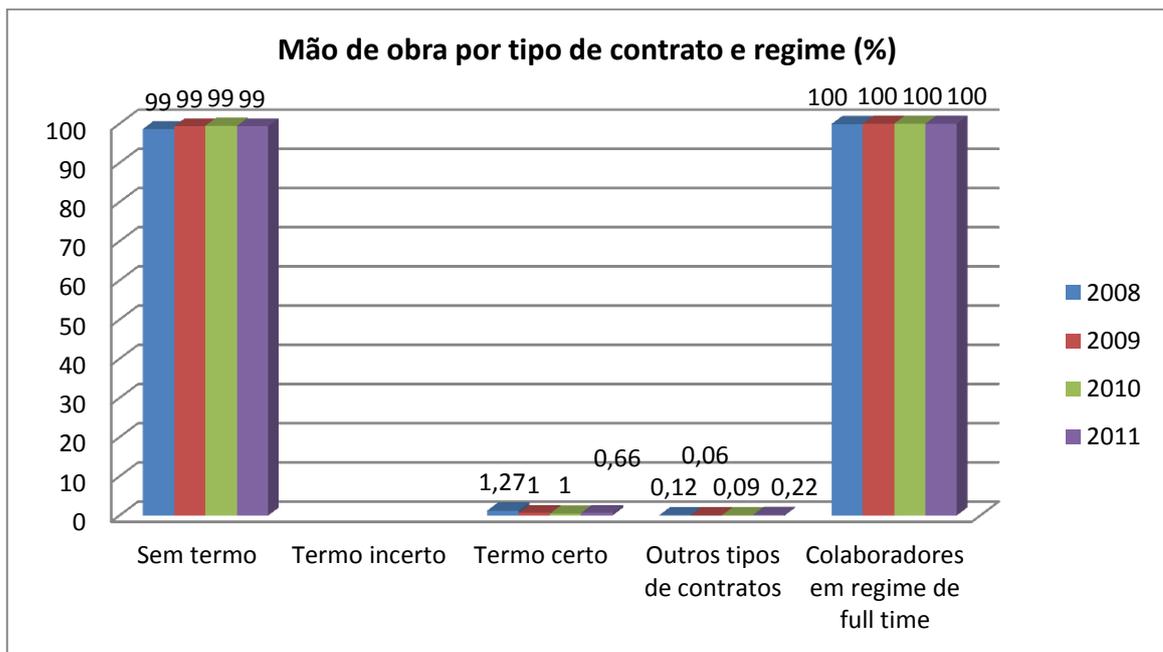


Gráfico 12

Verifica-se que cerca de 100% são colaboradores estão a tempo inteiro e 99% têm contrato sem termo (2008-2011). Já a taxa de rotatividade manteve-se entre 5,5% e 5,8%, tendo sido a mais baixa em 2008 com 0,06%. A empresa não comunica dados sobre benefícios assegurados aos funcionários a tempo inteiro.

No que diz respeito às **Relações entre os funcionários e a administração (LA4 e LA5)**, os RS referem que em 2008 mais de 50% % são representados por organizações sindicais, entre 2008 e 2011. A EDP cumpre a legislação em vigor sobre os prazos mínimos para aviso prévio referentes a mudanças operacionais.

Sobre a **Segurança e Saúde no Trabalho (LA6 a LA9)**, verifica-se que em 2008 mais de 90% dos funcionários são representados em comités de saúde e segurança, e a partir de 2010 todos usufruem dessas condições. De referir que, apesar da empresa possuir programas de educação, formação e aconselhamento, a taxa de frequência de acidentes

tem diminuído muito pouco, tendo-se verificado óbitos entre 2008 e 2011 (6 em 2008, 11 em 2009, 7 em 2010 e 6 em 2011), contudo a taxa de frequência de acidentes tem diminuído de 6,18% para 4,65%.

Formação e Educação (LA10 a LA12), a empresa comunica que o ano de 2009 foi aquele que teve menos horas de formação a colaboradores – 126.212 horas e noutros anos houve um decréscimo de horas de formação de 2010 (182.814horas) para 2011 (179.715horas).

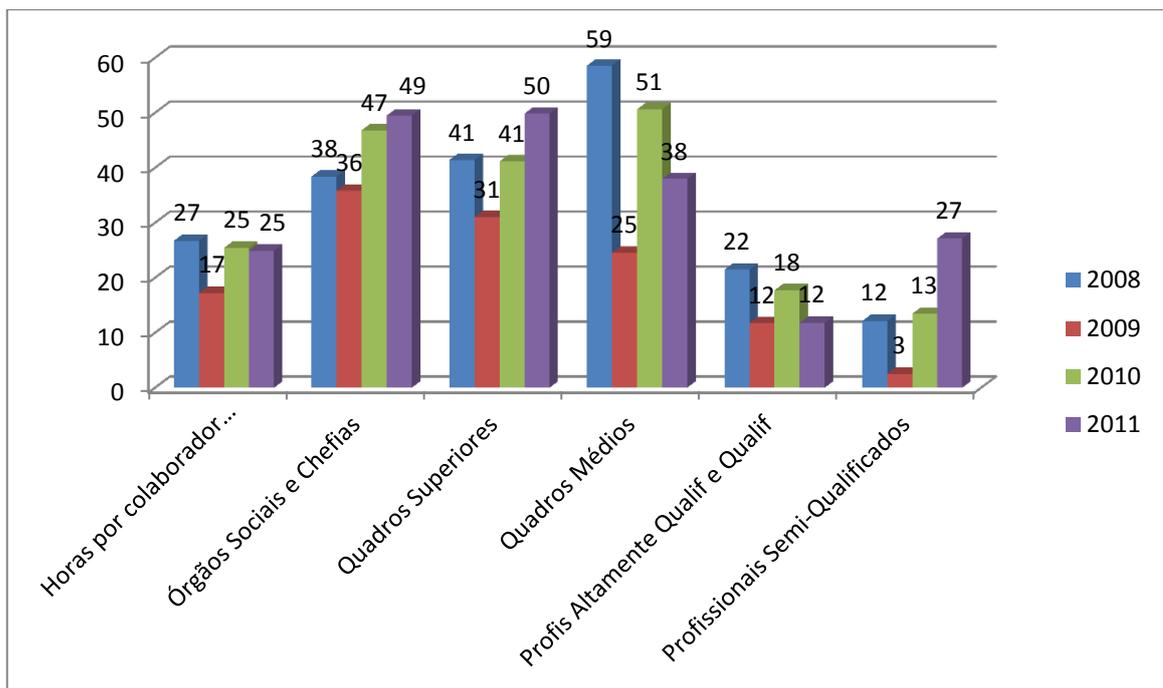


Gráfico 13

Ao analisar o gráfico 13, as categorias profissionais que detêm, em média, mais horas de formação são os quadros superiores e médios e os profissionais altamente qualificados e qualificados. O número de horas de formação dos funcionários não tem oscilação relevante ao longo dos anos.

A EDP possui programas para a gestão de competências dos funcionários e todos os colaboradores recebem regularmente análises de desempenho e desenvolvimento de carreira.

Diversidade e Igualdade de Oportunidades (LA13 e LA14)

LA13. Composição dos órgãos de governança (M/F + idade <30, [31-50] e > 50 e %)	2008	2009	2010	2011
Órgãos Sociais e Chefias				
M	0	85	83	80
F	0	15	17	20
Quadros Superiores				
M	75	73	72	71
F	25	27	28	29
Quadros Médios				
M	82	81	85	85
F	18	19	16	16
Profissionais Altamente Qualificados e Qualificados				
M	81	81	84	83
F	19	19	16	17
Profissionais Semi-Qualificados				
M	78	78	85	86
F	22	22	15	14
Percentagem por idade	2008	2009	2010	2011
< 30	11	9	10	11
[31-50]	38	49	46	44
> 50	52	42	44	45
%	100	H 79% F 21%	M 79 F 21	M 80 F 20

Tabela 6

Há uma grande diferença no número de colaboradores masculinos e femininos. Em todas as categorias profissionais predomina o género masculino. Relativamente à idade dos colaboradores, a faixa etária entre os 30 e os 50 anos é semelhante a quem tem mais de 50 anos, com tendência para se aproximar a quantidade de funcionários com a mesma faixa etária.

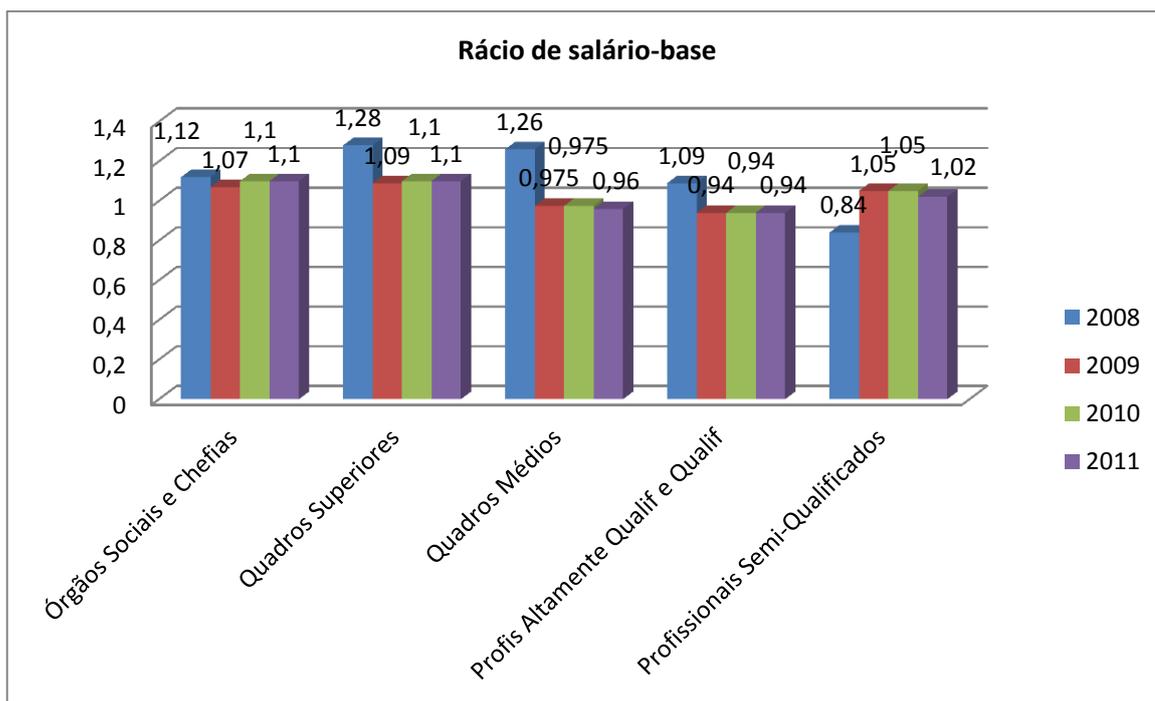


Gráfico 14

É relevante referir que o rácio de salário-base entre o género masculino e feminino tem tendência a diminuir, mesmo que ligeiramente, em 2011 por categoria profissional o rácio mais elevado é nos órgãos sociais e chefias e nos quadros superiores, com 1,1, e menos elevado nos profissionais altamente qualificados e qualificados (Gráfico 14).

Relativo aos **Direitos Humanos**, as **Práticas de Investimento e de Aquisições (HR1 a HR3)**, a empresa comunica que 70% dos contratos com fornecedores, incluem cláusulas referentes a direitos humanos. E 10% dos fornecedores tiveram formação neste âmbito no mercado ibérico, em 2008, sendo que noutros anos não houve referência.

Só no ano de 2011 a empresa deu **4.290 horas de formação sobre direitos humanos**. Na EDP **foram detetados casos de discriminação**, tendo sido criado em 2008 um Comité de Ética e em 2011 foram presentes a esse comité 33 processos. Na empresa **não ocorreu trabalho infantil nem forçado ou escravo**. Há livre exercício da liberdade de associação. No que diz respeito à **formação de pessoal de segurança em direitos humanos (HR8)**, a EDP não reporta informação, e sobre **violação dos direitos dos povos indígenas (HR9)**, não foi reportado nenhum dado entre 2008 e 2011.

No que concerne ao indicador **Sociedade**, a EDP dispõe de programas para estudar e avaliar os impactos das suas operações na comunidade, como o programa ambiente **Comunidade (SO1)**. Relativamente à **Corrupção (SO2 a SO4)**, em 2010 surge o Modelo SCIRF que apresenta a cadeia de valores, controlo interno, reporte financeiro a fornecedores e apresenta a Matriz de Risco. Em 2008 não houve **formação sobre políticas e práticas de anti-corrupção**, mas a partir de 2010 a empresa criou o programa de ética. De referir que em 2011 foram analisados processos no âmbito de corrupção. Sobre **Políticas Públicas (SO5 e SO6)**, a empresa colabora na elaboração de políticas públicas e lobbies para melhoria da comunidade na área da sustentabilidade, contudo não contribui financeiramente a partidos políticos. Relativamente à **Concorrência Desleal (SO7)**, não reportada informação em nenhum RS. Já no que concerne à **Conformidade (SO8)**, em 2008 a EDP comunica que não existe valor monetário para caracterizar a multa, mas em 2010 é reportada uma multa de 4.367€, e em 2011 uma multa de 97 mil euros.

7.1.6. Lipor

Sobre o aspeto **Laboral** no indicador do **Emprego (LA1 a LA3)**, verifica-se no ano de 2008 e 2011 com um total de funcionários muito próximo (250 e 252, respetivamente).

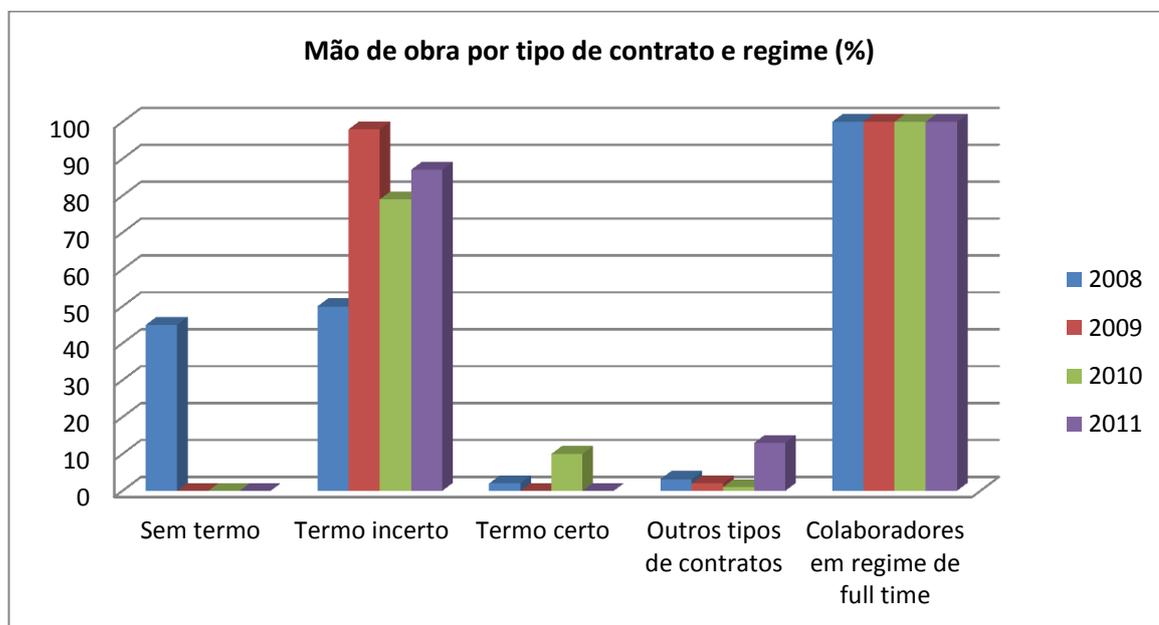


Gráfico 15

Todos os colaboradores estão no regime de tempo inteiro, tendo a sua maioria contratos a termo incerto

Os dados da taxa de rotatividade demonstram uma diminuição da rotação de funcionários da empresa desde 2009. Os homens têm uma maior taxa de rotatividade.

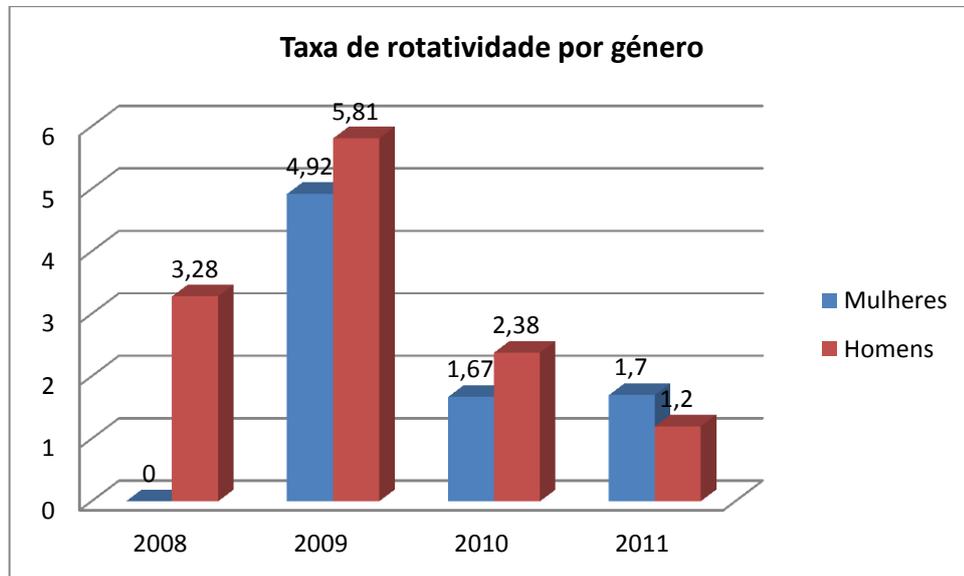


Gráfico 16

Já no que concerne à faixa etária, em 2011 os colaboradores com mais de 50 anos de idade saíram da empresa e não há rotação em colaboradores com menos de 30 anos. O mesmo aconteceu no ano de 2008 na faixa etária entre os 30 e os 50 anos de idade. Entre 2008 e 2011 a maior rotatividade é nos funcionários com mais de 50 anos. A empresa assegura benefícios aos funcionários a tempo inteiro (LA3).

Relações entre os funcionários e a administração (LA4 e LA5), nos quatro anos dos RS a Lipor não tem colaboradores representados por organizações sindicais. A empresa cumpre a legislação em vigor sobre os prazos mínimos para aviso prévio referentes a mudanças operacionais.

No que concerne à **Segurança e Saúde no Trabalho (LA6 a LA9)**, em 2010 e 2011 a empresa não tem colaboradores representados em comitês de saúde e segurança porque não foram apresentadas listas. Apesar da Lipor possuir programas de educação, formação e aconselhamento, a frequência de acidentes tem aumentando de ano para ano, não reportando os dados em 2011. A taxa de absentismo aumentou de ano para ano atingindo os 7,99 em 2011.

Formação e Educação (LA10 a LA12), a empresa comunica que o ano de 2010 foi aquele que teve mais horas de formação a colaboradores – 15.112 horas.

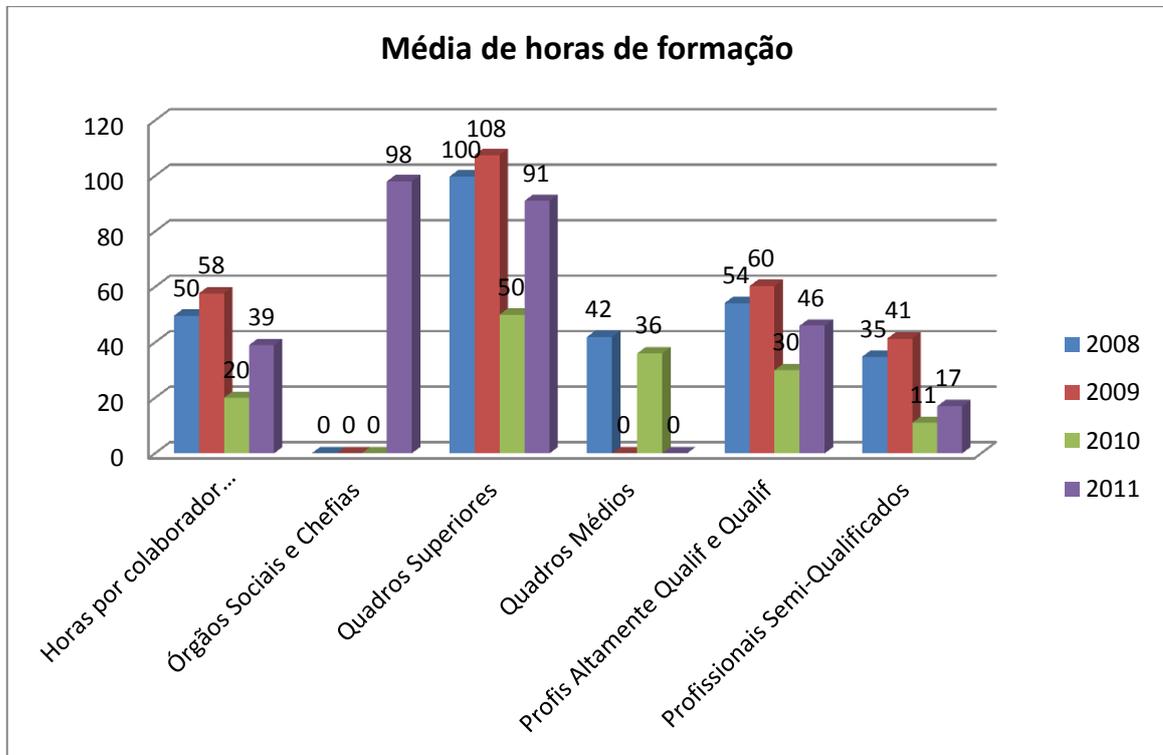


Gráfico 17

No gráfico 17, são os quadros superiores que têm mais horas de formação por colaborador, mas verifica-se um tendência para diminuir as horas de formação.

A Lipor possui programas para a gestão de competências. Todos os colaboradores recebem regularmente análises de desempenho e desenvolvimento de carreira.

Diversidade e Igualdade de Oportunidades (LA13 e LA14)

LA13. Composição dos órgãos de governança (M/F + idade <30, [31-50] e > 50 e %)	2008	2009	2010	2011
Órgãos Sociais e Chefias				
M	100	100	25	27
F	0	0	75	73
Quadros Superiores				
M	29	28	31	31
F	71	72	69	69
Quadros Médios				
M	43	0	0	0
F	71	0	0	0

Profissionais Altamente Qualificados e Qualificados				
M	43	45	55	51
F	57	55	45	49
Profissionais Semi-Qualificados				
M	96	97	96	75
F	4	3	4	25

Tabela 7

Na tabela 7, a maioria das categorias profissionais contam com uma maior percentagem de colaboradores femininos, mesmo nos órgãos sociais e de chefia, onde em 2008 e 2009 eram 100%, passaram a ser, em 2010 e 2011 uma maioria feminina acima dos 73%. No que concerne à faixa etária dos colaboradores é entre os 30 e os 50 anos onde há mais colaboradores, com mais de 50% (referente entre 2008 e 2011). O salário-base entre géneros masculino e feminino só é reportado em 2011 (rácio de 1%).

No que concerne aos **Direitos Humanos**, relativo às **Práticas de Investimento e de Aquisições (HR1 a HR3)**, todos os fornecedores assinaram o código de conduta, 80,8% colaboradores assinaram a declaração de compromissos e foram enviados 23 códigos de conduta a fornecedores, em 2009 houve 10 contratos de investimento e em 2011 foram enviados mais 23 códigos de conduta a fornecedores. Em 2008 foram avaliados 21,7% dos fornecedores, em 2009 foram avaliados 12,3%, em 2010 foram avaliados 19,79% e em 2011 foram avaliados 17,7% dos fornecedores sobre direitos humanos. Todos os funcionários recebem formação nesse âmbito.

Na Lipor não foram identificados casos de discriminação entre 2008 e 2011 (**Não Discriminação HR4**), nem conhecimento de **trabalho infantil (HR6)**, assim como também não houve casos de **trabalho forçado ou escravo (HR7)**. Nesta empresa há livre exercício da liberdade de associação. No que diz respeito à **formação de pessoal de segurança em direitos humanos (HR8)**, em 2011 todos os seguranças receberam formação. E sobre violação dos **direitos dos povos indígenas (HR9)**, este indicador não é aplicável à empresa.

No que concerne ao indicador **Sociedade**, a empresa dispõe de programas para estudar e avaliar os impactos das suas operações na comunidade (**Comunidade SO1**). Relativamente à **Corrupção (SO2 a SO4)**, a Lipor considera ser uma empresa com risco de

corrupção, apesar de não achar necessário dar formação nesse sentido, contudo criou em 2011 um plano de gestão de risco de corrupção e infrações conexas. A empresa colabora na elaboração de políticas públicas e lobbies para melhoria da comunidade direcionadas ao ambiente, assim como faz parte de associações nacionais, contudo não contribui financeiramente a partidos políticos (SO5 e SO6). Relativamente à **Concorrência Desleal (SO7)**, a empresa considera-se uma entidade sem concorrência. Já no que concerne à **Conformidade (SO8)**, a empresa não sofreu qualquer multa.

7.1.7. Portugal Telecom

O primeiro aspeto Laboral a ser referido é o **Emprego (LA1 a LA3)**

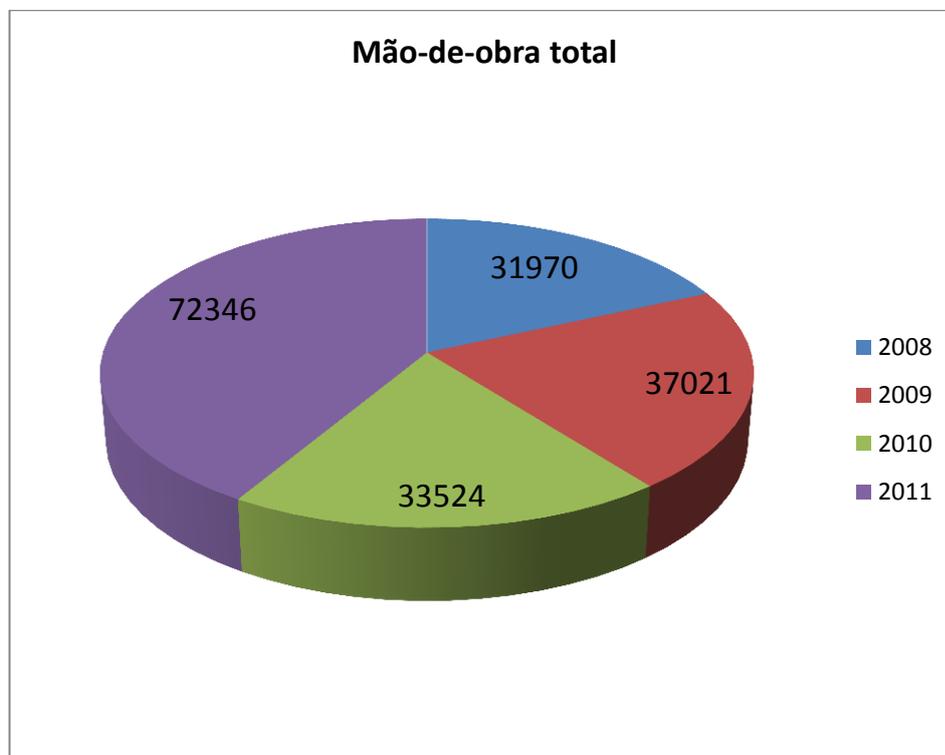


Gráfico 18

Verifica-se no gráfico 18 que no ano de 2011 um maior número de funcionários (72.346), sendo que no período de 2008 a 2010 não ultrapassaram os 37.021. A PT não faz referência ao regime de trabalho.

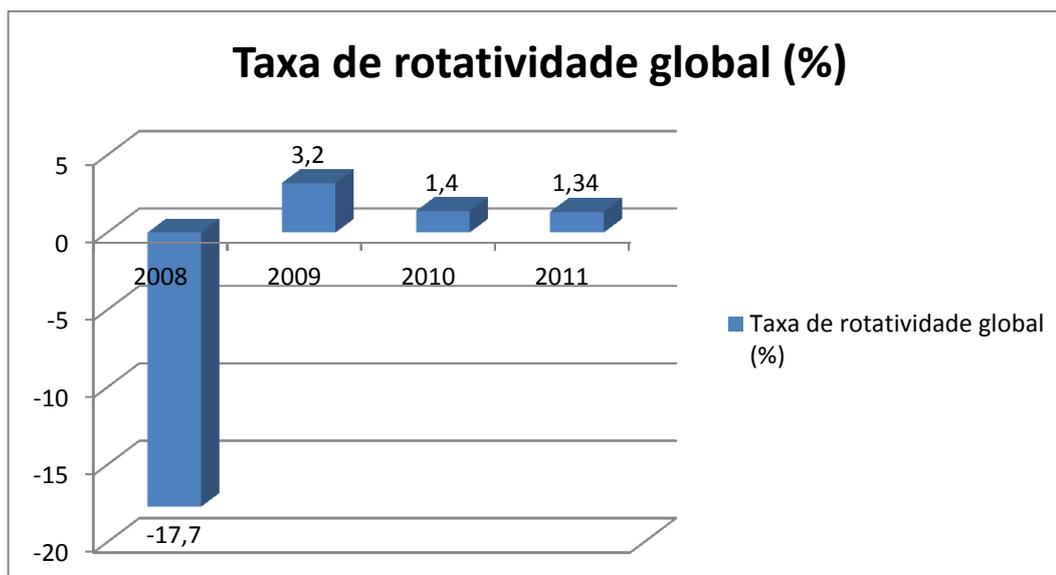


Gráfico 19

No que concerne à taxa de rotatividade foi oscilando entre 2008 e 2011. Verifica-se no gráfico 19 uma taxa de rotatividade negativa (-17%) que se destaca dos outros anos. De referir que a partir dos 30 anos de idade, a faixa etária com menos de 30 anos de idade teve uma rotação de 3,31% (dados de 2011).

A PT assegura benefícios aos funcionários a tempo inteiro. Relativamente às Relações entre os funcionários e a administração (**LA4 e LA5**), os RS referem uma diminuição dos colaboradores, representados por organizações sindicais: em 2008 eram 47% e já em 2011 eram 39%. A PT cumpre a legislação em vigor sobre os prazos mínimos para aviso prévio referentes a mudanças operacionais.

Relativamente à **Segurança e Saúde no Trabalho (LA6 a LA9)**, a instituição tem todos os colaboradores representados em comités de saúde e segurança. 2011 foi o ano com menos acidentes, daí a taxa de absentismo nesse ano ser mais baixa (0,95%), tendo os outros anos ultrapassado os 3%. Contudo, foi em 2011 que ocorreu um óbito. A PT possui programas de educação, formação e aconselhamento, assim como programas de segurança e saúde.

Formação e Educação (LA10 a LA12), não é disponibilizado o número de horas totais, mas as horas médias de formação dadas aos colaboradores aumentaram anualmente, conforme gráfico abaixo:

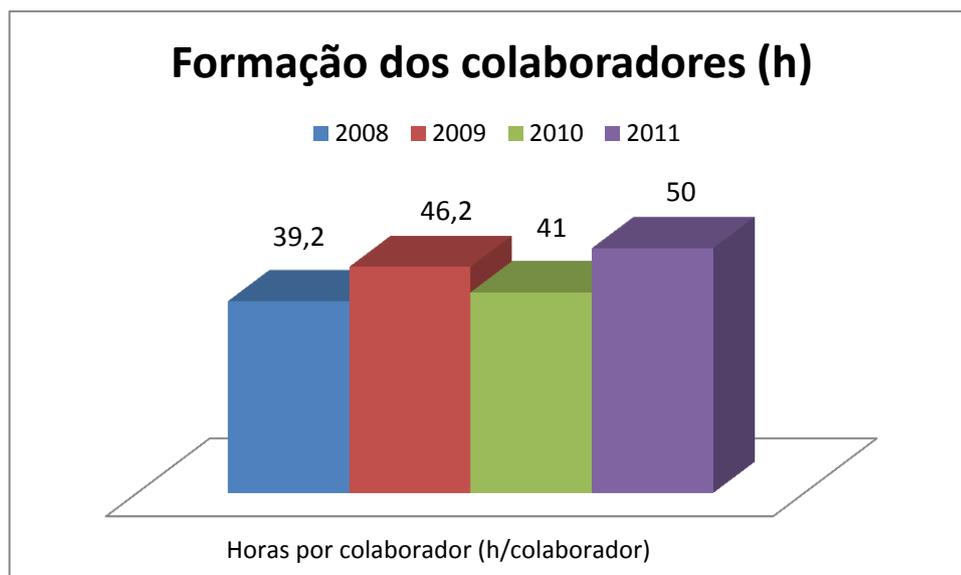


Gráfico 20

Em média, cada colaborador recebia 39,2 horas (Gráfico 20) e em 2011 deu uma média de 50 horas de formação. A PT possui programas para a gestão de competências e todos os colaboradores recebem regularmente análises de desempenho e desenvolvimento de carreira.

Diversidade e Igualdade de Oportunidades (LA13 e LA14)

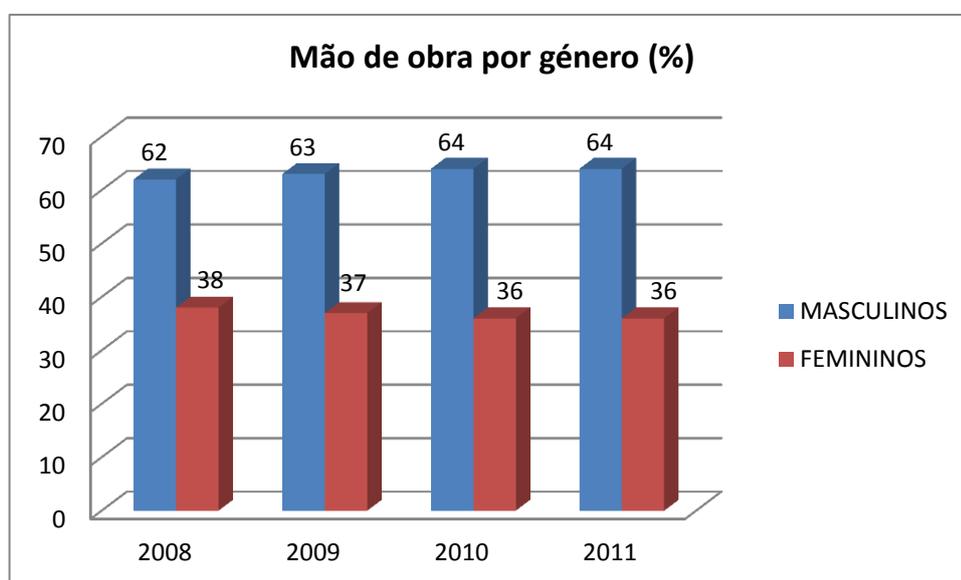


Gráfico 21

A empresa só comunica dados totais masculinos e femininos não reportando por categoria profissional nem por idade. O gráfico 21 demonstra que ao longo dos anos não

houve alterações significativas. É curioso que em 2008 o rácio do salário-base era de 1,06% e em 2009 foi reportado a equidade salarial, quando em 2010 o rácio volta a ser 1,03%, aumentando 0,01% em 2011.

No que concerne aos **Direitos Humanos**, as **Práticas de Investimento e de Aquisições (HR1 a HR3)**, a empresa revê em 2009 as cláusulas sobre responsabilidade e cumpre a lei relativa a este aspeto. Foram avaliados em 2008 os 40 maiores fornecedores e em 2009 foram avaliados 52%. Em 2010 foram feitas 24 auditorias a fornecedores e em 2011 foram avaliados 75,3% dos fornecedores. Apesar de reportar nos RS que a empresa dá **formação no âmbito dos direitos humanos**, não menciona mais dados. Na PT foram identificados dois casos de discriminação: um em 2010 e outro em 2011, (**Não Discriminação HR4**), não foram detetados casos de **trabalho infantil (HR6)**, assim como também não houve reporte de **trabalho forçado ou escravo (HR7)**. Nesta empresa há livre exercício da liberdade de associação e houve **formação a pessoal de segurança sobre direitos humanos (HR8)**. E sobre violação dos **direitos dos povos indígenas**, não foi reportado nenhum dado entre 2008 e 2011 (**HR9**).

No que concerne à **Sociedade**, a empresa dispõe de programas para estudar e avaliar os impactos das suas operações na comunidade (**Comunidade SO1**), como apoiar projetos de áreas carenciadas da comunidade, assim como motiva os funcionários para atividades de cidadania. Relativamente à **Corrupção (SO2 a SO4)**, não se teve conhecimento de casos de corrupção em 2008, contudo e apesar de formações nesse campo, em 2009 houve 31 participações sobre práticas indevidas, e em 2010 houve 20, já em 2011 houve 12 participações e oito colaboradores violaram o código de ética, sendo despedidos. Sobre **Políticas Públicas (SO5 e SO6)**, a empresa colabora na elaboração de políticas públicas e lobbies para melhoria da comunidade, contudo não contribui financeiramente a partidos políticos. Relativamente à **Concorrência Desleal (SO7)**, só reporta em 2011 mas não ocorreram ações judiciais por concorrência desleal. Já no que concerne à **Conformidade (5º Aspeto SO8)**, a empresa sofreu multas e sanções não-monetárias entre 2008 e 2011: em 2008 multa de 69.769.307€, em 2009 um montante de 53.802.708€, em 2010 multa de 82.024.612€ e em 2011 sobre a Responsabilidade Civil teve multa de

455.240.630€; de Responsabilidade Laboral multa de 220.946.141€ e outros assuntos multa de 4.274.712€.

7.1.8. REN

No que diz respeito ao aspeto **Laboral do Emprego (LA1 a LA3)**, há uma descida de mão-de-obra do ano 2008 para 2009, não sofrendo alterações significativas até 2011, sendo que mais de 90% dos contratos são sem termo. Mas todos os colaboradores trabalham a tempo inteiro.

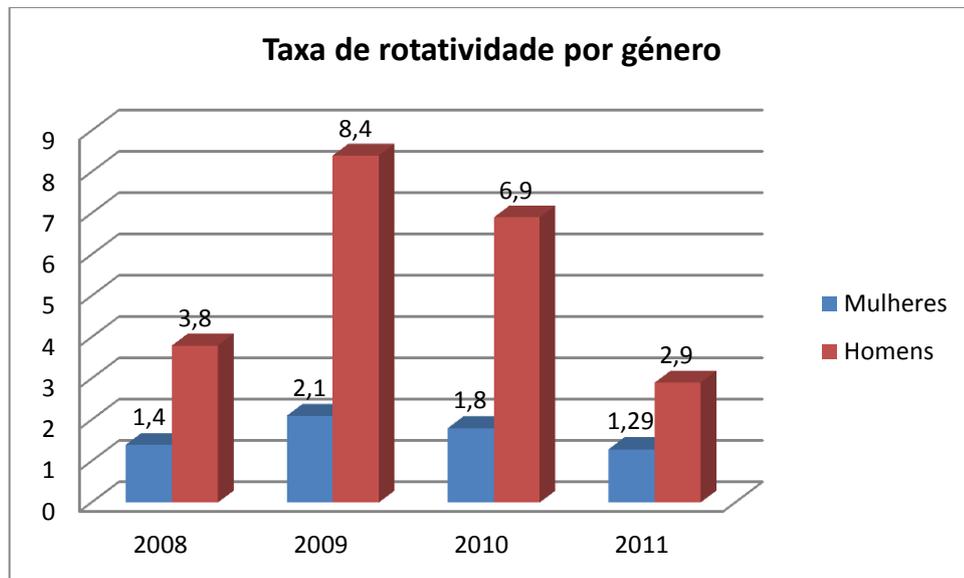


Gráfico 22

Relativamente à taxa de rotatividade global o valor mais elevado foi em 2009 com 10,5%, tendo descido nos anos seguintes. De referir que a maior rotatividade pertence ao género masculino atingindo o valor mais elevado em 2009 (8,4%) e o menor em 2011 (2,9%). Quanto à faixa etária, foram os funcionários com idade superior a 50 anos onde se verificou maior rotação, atingindo o pico em 2009 com 9,1%, tendo baixado para 2,0% em 2011. De referir que as outras faixas etárias nunca ultrapassaram 1,4% na taxa de rotatividade. A empresa assegura benefícios aos funcionários a tempo inteiro (**LA3**).

Relativamente às **Relações entre os funcionários e a administração (LA4 e LA5)**, os RS, entre 2009 e 2011, referem que mais de 45% dos colaboradores são representados por organizações sindicais. A REN cumpre a legislação em vigor sobre os prazos mínimos para aviso prévio referentes a mudanças operacionais.

Sobre a **Segurança e Saúde no Trabalho (LA6 a LA9)**, em 2009 a instituição tinha 75% de colaboradores representados em comitês de saúde e segurança, aumentando para 78% em 2010, e 100% em 2011. Enquanto entre 2008 e 2010 a taxa de frequência de acidentes andava na casa dos 32 e 35, em 2011 reduziu para 21,6 e nenhum óbito.

Sobre **Formação e Educação (LA10 a LA12)**, a empresa comunica que o ano de 2009 foi aquele que teve mais horas de formação a colaboradores – 17.248 horas, uma média de 23,1h/colaborador.

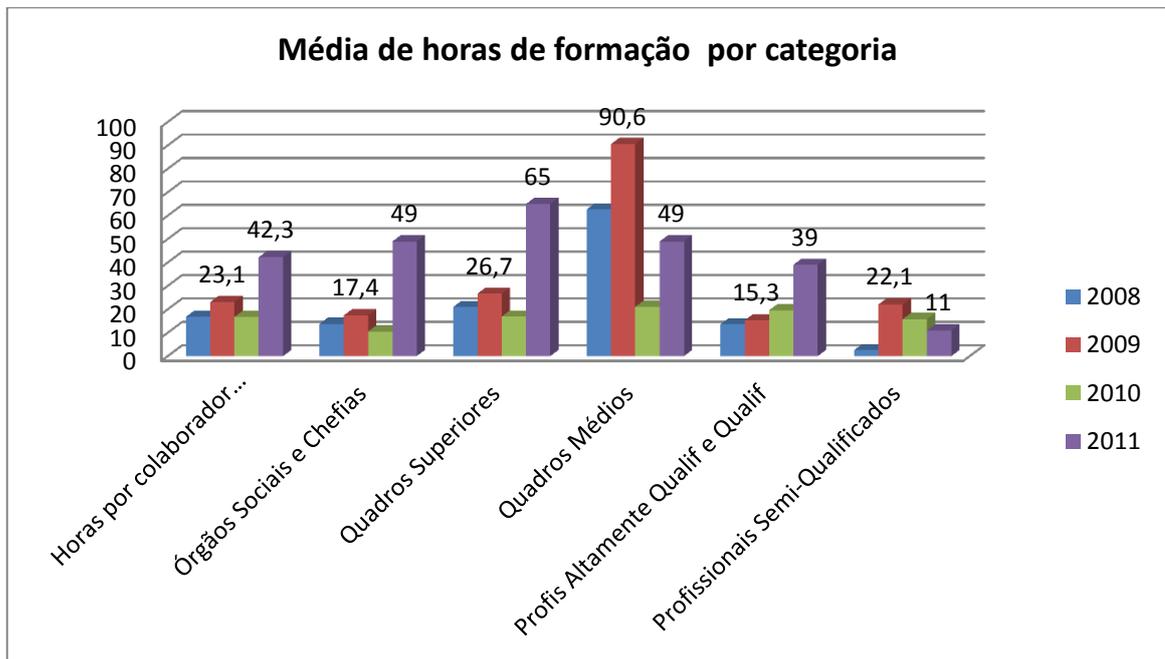


Gráfico 23

Contudo em 2011 demonstra uma média de horas por colaborador de 42,3h. Relativo à categoria profissional, são os quadros médios que recebem mais horas de formação por colaborador. A partir de 2009 a REN comunica nos RS que têm programas para a gestão de competências e são mais de 90% os colaboradores que recebem regularmente análises de desempenho e desenvolvimento de carreira nos anos de 2008 e 2009, em 2010 e 2011 não referem qual a percentagem.

Quanto à **Diversidade e Igualdade de Oportunidades (LA13 e LA14)**, na REN há uma grande diferença entre géneros, sendo o masculino que detêm maior percentagem de colaboradores em todas as categorias profissionais (Tabela 8).

LA13. Composição dos órgãos de governança (M/F + idade <30, [31-50] e > 50 e %)	2009	2010	2011
Órgãos Sociais e Chefias			
M	92	80	79
F	16	20	21
Quadros Superiores			
M	79	80	83
F	21	20	17
Quadros Médios			
M	68	95	93
F	25	5	7
Profissionais Altamente Qualificados e Qualificados			
M	78	76	77
F	22	24	23
Profissionais Semiquualificados			
M	100	0	0
F	0	0	0
Outros			
M	50	86	80
F	50	14	20
Percentagem por idade	2009	2010	2011
< 30	10	10	12
[31-50]	48	50	38
> 50	41	40	50

Tabela 8

Na categoria dos profissionais semiquualificados, no ano de 2008, 100% eram homens, e nos quadros médios em 2010 e 2011 menos de 7% dos colaboradores eram mulheres. No que respeita a faixa etária, os colaboradores com menos de 30 anos chegaram só a 12% do efetivo em 2011. Mas em 2011 houve um decréscimo da faixa etária entre os 30 e os 50, e conseqüentemente um aumento dos colaboradores com mais de 50 anos.

É importante referir que na REN o salário-base não depende do género, mas da categoria profissional.

No que concerne ao indicador dos **Direitos Humanos**, nas **Práticas de Investimento e de Aquisições (HR1 a HR3)**, a empresa refere que tem acordos de investimento sobre direitos humanos. A REN supervisiona e faz auditorias a subcontratados, assim como dá conhecimento do Código de Conduta e faz ações de formação a colaboradores sobre direitos humanos. Na empresa não foram identificados casos de discriminação entre 2009

e 2011 (**Não Discriminação HR4**), nem conhecimento de **trabalho infantil (HR6)**, assim como também não houve casos de **trabalho forçado ou escravo (HR7)**. Nesta empresa há livre exercício da liberdade de associação, através de participação em reuniões sindicais. No que diz respeito à **formação em direitos humanos (HR8)** o pessoal de segurança recebe esse tipo de formação. E sobre **violação dos direitos dos povos indígenas (HR9)**, não foi reportado nenhum caso entre 2009 e 2011.

No que concerne à **Sociedade**, a empresa dispõe de programas para estudar e avaliar os impactos das suas operações na comunidade (**Comunidade SO1**), contribuindo com o prémio REN, por exemplo. Sobre a **Corrupção (SO2 a SO4)**, a empresa aderiu à Carta Anticorrupção, mas não há formação nesse campo. Em 2009 o presidente do Conselho de Administração foi suspenso por corrupção, pela CMVM da REN, mas não houve crime. Sobre **Políticas Públicas (SO5 e SO6)**, a empresa colabora na elaboração de políticas públicas e lobbies para melhoria da comunidade, através de estudos, criação de fóruns, projetos e ainda a criação dos grupos. A REN não contribui financeiramente a partidos políticos, referindo que cumpre a lei portuguesa. Sobre a **Concorrência Desleal (SO7)**, é reportado nos RS que é a única empresa de Portugal com esta atividade regulada pelo Estado. Já no que concerne à **Conformidade (SO8)**, a empresa reporta que não sofreu multas nem sanções não-monetárias entre 2009 e 2011.

7.1.9. Sonae

Aspeto Laboral, Emprego (LA1 a LA3)

O ano de 2010 demonstra o maior número de trabalhadores (39.635), decrescendo no ano seguinte para 36.713 funcionários.

Só no ano de 2011 os colaboradores a tempo inteiro atingiram os 71%.

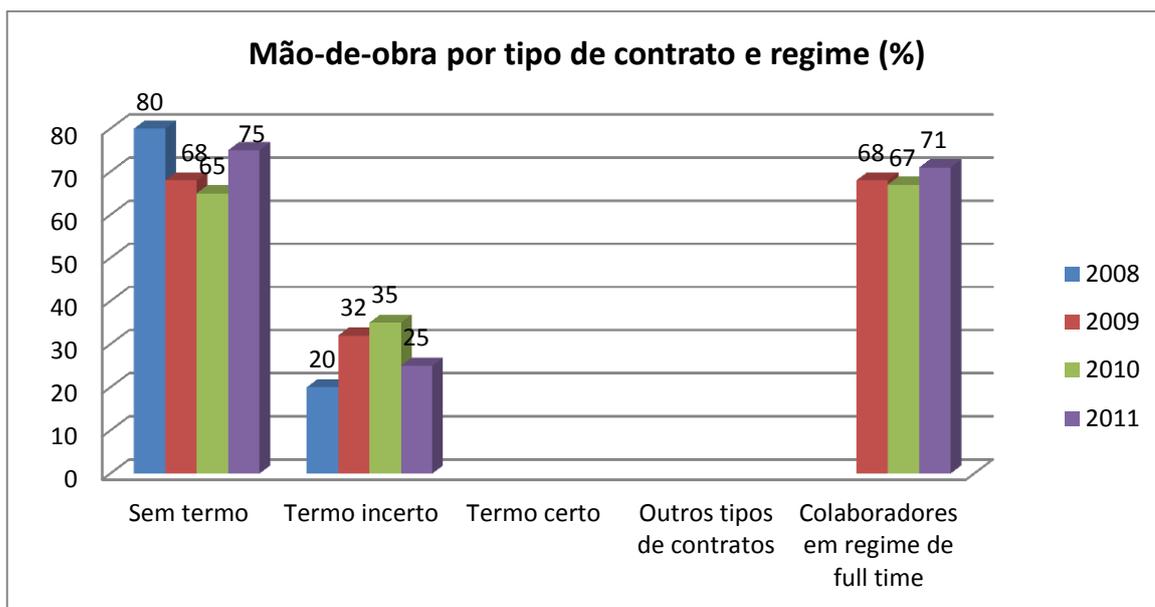


Gráfico 24

Relativamente ao tipo de contrato, em 2008 os contratos sem termo correspondiam a 80%, reduzindo até 2010 e aumentando no ano seguinte. Consequentemente a variação dos contratados a termo incerto foi o inverso.

Já aos valores da taxa de rotatividade só foram reportados no ano de 2010 e 2011. Uma vez que aumentaram as saídas de colaboradores em 2010, a taxa de rotatividade global aumentou de 40% para 53%, contudo é importante referir por faixa etária cerca de 90% da rotatividade tinham menos de 30 anos de idade, em ambos os anos. A empresa não comunica o **LA3** – Benefícios assegurados aos funcionários a tempo inteiro.

Sobre as **Relações entre os funcionários e a administração (LA4 e LA5)**, os RS referem que os colaboradores, entre 2009 e 2011 são representados por organizações sindicais. A Sonae cumpre a legislação em vigor sobre os prazos mínimos para aviso prévio referentes a mudanças operacionais.

A empresa não reporta informação sobre se existem colaboradores representados em comités de saúde e segurança no trabalho (**LA6 a LA9**), contudo a empresa possui programas de educação, formação e aconselhamento. Relativamente à taxa de absentismo salta à vista o aumento de 0,31% e 0,33% (2008 e 2009) para 3,8% e 4% nos anos seguintes. Contudo, entre 2008 e 2010, verifica-se que houve maior número de

acidentes relevantes em 2008: 1.680. Só é reportada a taxa de frequência em 2011, com 0,003%.



Gráfico 25

No que respeita a **Formação e Educação (LA10 a LA12)**, a empresa comunica que do ano de 2008 para 2009 houve um grande aumento do número de horas, baixando nos anos seguintes (gráfico 25). A Sonae confirma ter programas para gestão de competências para os funcionários e todos os recebem regularmente análises de desempenho e desenvolvimento de carreira.

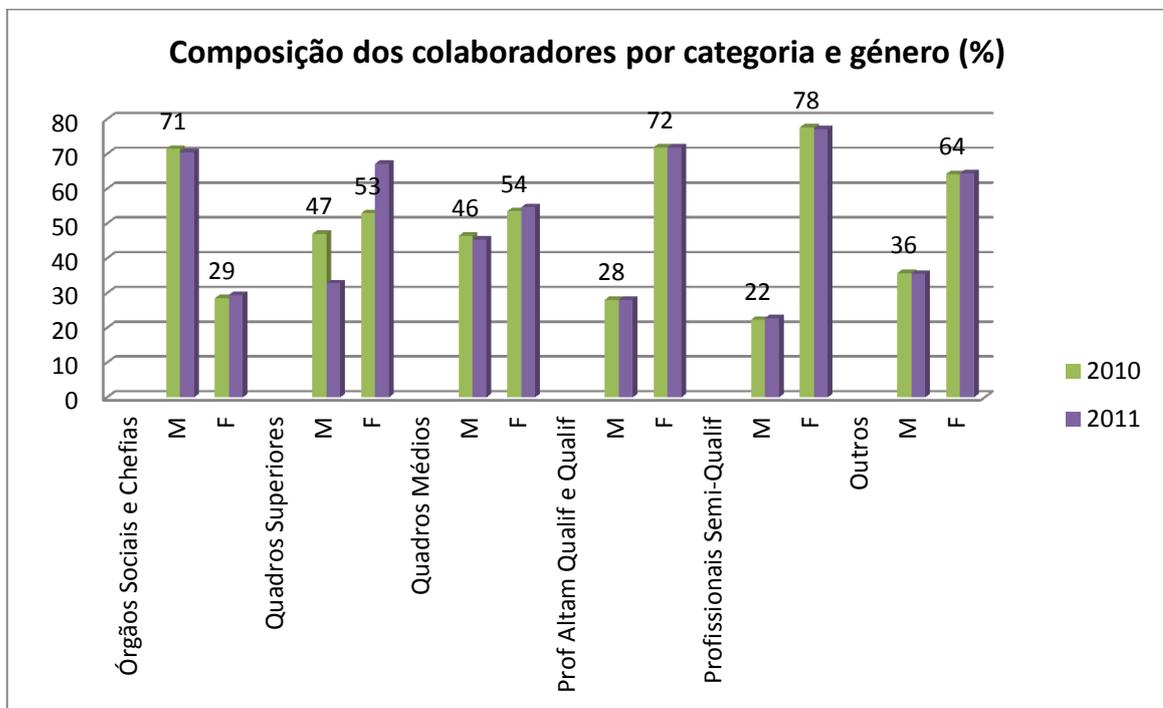


Gráfico 26

Quanto à **Diversidade e Igualdade de Oportunidades (LA13 e LA14)**, de referir que em 2008 o RS não reporta a composição dos órgãos de governança, nem o rácio do salário-base. Ao verificar o gráfico 26 no que concerne a 2010 e 2011, só os órgãos sociais e chefias têm maioritariamente elementos masculinos, com 71%, todas as outras categorias profissionais têm mais mulheres. Relativamente à idade 66% dos colaboradores têm menos de 30 anos e 1% mais de 50 anos. É relevante referir que o rácio de salário-base entre géneros masculino e feminino diminuiu ligeiramente entre 2010 e 2011, não atingindo 1% em 2011, em qualquer categoria profissional.

No que concerne ao indicador dos Direitos Humanos, sobre as **Práticas de Investimento e de Aquisições (HR1 a HR3)**, a Sonae comunica ser cumpridora da lei dos direitos humanos no desenvolvimento de acordos de investimento. Mas só em 2010 é que reporta informação sobre fornecedores avaliados no âmbito dos direitos humanos. No que concerne às **horas de formação**, só em 2011 é reportado que os colaboradores da área do retalho não tiveram formação sobre direitos humanos. Na Sonae não foram identificados casos de discriminação entre 2009 e 2011 (**Não Discriminação HR4**), nem conhecimento de **trabalho infantil (HR6)**, mas no RS de 2011 faz referência aos menores entre os 16 e os 18 anos de idade, os contratos são assinados segundo a lei. Também não houve casos de **trabalho forçado ou escravo (HR7)**. Nesta empresa há livre exercício da liberdade de associação. No que diz respeito **formação de pessoal de segurança** em direitos humanos (**HR8**) e sobre violação dos **direitos dos povos indígenas (HR9)**, não foi reportado nenhum dado entre 2009 e 2011.

No que concerne ao indicador **Sociedade**, a empresa dispõe de programas para estudar e avaliar os impactos, antes de serem criadas as instalações (**Comunidade SO1**). Relativamente à **Corrupção (SO2 a SO4)**, não se teve conhecimento de casos de corrupção, contudo em 2010 o RS refere que foi distribuído o código de ética e conduta da empresa. E em 2011, 7.586 colaboradores, que não gestores, receberam formação sobre anticorrupção. Quanto às **Políticas Públicas (SO5 e SO6)**, a empresa colabora e teve influência nas políticas públicas e lobbies para melhoria da comunidade, como foi o caso da abertura dos hipermercados ao domingo. Contudo não comunica o indicador sobre contribuições financeiras a partidos políticos. Relativamente à **Concorrência Desleal**

(SO7), não é reportado em nenhum RS se houve ações judiciais por concorrência desleal. Já no que concerne à **Conformidade** (5º Aspeto SO8), a empresa teve 8 processos que resultaram no pagamento de 18.550€, em 2010, e no ano seguinte teve uma coima de 800 €por ter violado regras de afixação de horários de trabalho.

7.1.10. Galp

No que concerne ao indicador Laboral relativo ao **Emprego (LA1 a LA3)**, a mão-de-obra total tem vindo a diminuir de 2008 a 2010, tendo ligeira subida em 2011, como demonstra o gráfico:

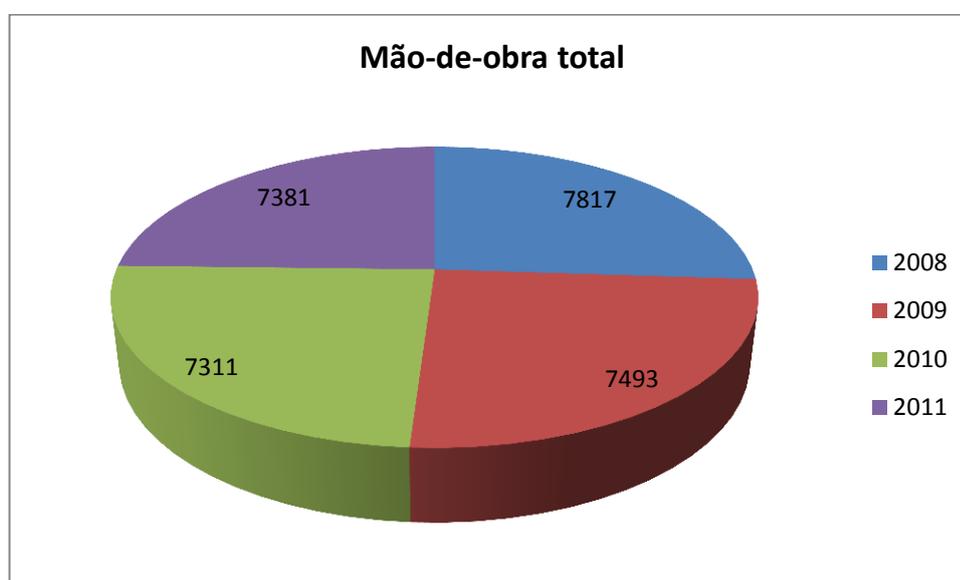


Gráfico 27

E 87% dos contratos são sem termo, seguindo-se os de termo certo; os contratos com termo incerto não ultrapassam os 2,54% (dados entre 2008 e 2010). Quanto à taxa de rotatividade global teve um aumento significativo de 2008 até 2011, passou de 0,55%, em 2008, e 0,39%, em 2010, para 18% em 2011, sendo os homens detentores de uma taxa maior (10%). Relativamente às idades salienta-se o facto de em 2008 a maior taxa de rotatividade encontrar-se na faixa etária dos colaboradores com menos de 30 anos, com 54%, e em 2011 passar a ser a de entre os 30 e os 50 anos, com 70%. A Galp assegura os benefícios aos funcionários a tempo inteiro (**LA3**).

Relativamente às **Relações entre os funcionários e a administração (LA4 e LA5)**, os RS referem que 63% dos colaboradores, em 2008, e mais de 80%, entre 2009 e 2011 são

abrangidos por acordos de negociação coletiva. A Galp cumpre a legislação em vigor sobre os prazos mínimos para aviso prévio referentes a mudanças operacionais.

Quanto à **Segurança e Saúde no Trabalho (LA6 a LA9)**, é demonstrado que a instituição tem 32% de colaboradores representados em comités de saúde e segurança em 2008 e em 2009, 34% em 2010, aumentando em 2011 para 36%. De referir que, a empresa possui programas de educação, formação e aconselhamento, contudo é de salientar três óbitos em 2008, e 2 no ano seguinte. No entanto verifica-se uma ligeira diminuição da taxa de frequência de acidentes: 3,4% em 2008 e 2,1% em 2009 e 2010.

De salientar que no indicador da **Formação e Educação (LA10 a LA12)**, a empresa até 2010 só comunica a totalidade das horas de formação dadas aos colaboradores, tendo ligeiras oscilações: 133.110h (2008), 128.114h (2009), 130.320h (2010) e 141.235h (2011).

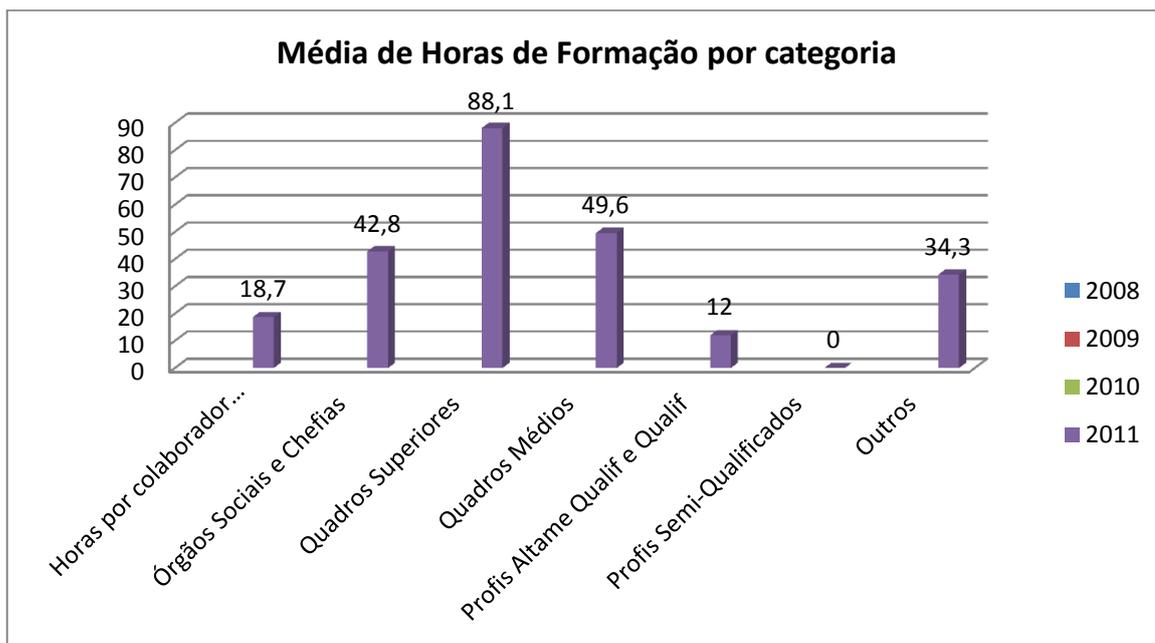


Gráfico 28

Facto relevante no gráfico 28 é a média de horas de formação dos colaboradores ser de 18,7 horas, os quadros superiores receberem 88,1 horas/col.

A Galp só em 2009 é que criou programas para a gestão de competências. Relativamente aos colaboradores que recebem regularmente análises de desempenho e desenvolvimento de carreira, enquanto em 2008 eram 71% entre 2009 e 2011 não chegaram aos 60%.

Diversidade e Igualdade de Oportunidades (LA13 e LA14), em 2008 e 2009 só foram comunicados 59% elementos são masculinos e 41% femininos. No ano de 2010 remete para o RG.

LA13. Composição dos órgãos de governança (M/F + idade <30, [31-50] e > 50 e %)		2011
Órgãos Sociais e Chefias		
M		87
F		13
Quadros Superiores		
M		70
F		30
Quadros Médios		
M		0
F		0
Profissionais Altamente Qualificados e Qualificados		
M		68
F		32
Profissionais Semi-Qualificados		
M		0
F		0
Outros		
M		57
F		43
Percentagem por idade		
< 30		32
[31-50]		44
> 50		24
%		100

Tabela 9

Quanto ao RS de 2011 a maioria das as categorias profissionais são colaboradores do género masculino, sendo aquela com maior diferença os órgãos sociais e chefias, seguindo-se os quadros superiores.

Relativamente à idade dos colaboradores, só estão disponíveis dados de 2008 e 2011, não havendo diferença relevante de um ano para o outro. Contudo a faixa etária com maior percentagem de colaboradores é entre os 30 e os 50 anos, com 59% e 44%, respetivamente. No que diz respeito ao rácio salarial, os valores são entre os 0,95%, em outras categorias, e 1,12%, nos quadros médios, dados de 2011.

No que concerne ao indicador dos **Direitos Humanos**, relativo às **Práticas de Investimento e de Aquisições (HR1 a HR3)**, a empresa não tem na sua política a inclusão de cláusulas referentes a direitos humanos, logo não submete os fornecedores a esse tipo de avaliações nem formações. Na Galp não foram identificados casos de discriminação entre 2008 e 2011 (**Não Discriminação HR4**), nem conhecimento de **trabalho infantil (HR6)**, assim como também não houve casos de **trabalho forçado ou escravo (HR7)**. Nesta empresa há livre exercício da liberdade de associação (**HR5**). No que diz respeito ao **HR8**, a empresa não dá formação a pessoal de **segurança em direitos humanos**, e sobre violação dos direitos dos **povos indígenas (HR9)**, não foi reportado nenhum dado entre 2008 e 2011.

No que concerne ao indicador **Sociedade**, a empresa só reporta impactos das operações nas comunidades em 2011, com intenção de aderir ao *London Benchmarking Group*. E dispõe de programas para estudar e avaliar os impactos das suas operações na comunidade (**Comunidade SO1**). Em 2010, dois colaboradores foram constituídos arguidos em processos judiciais por práticas de crimes de corrupção e foram despedidos, mas só em 2011 foram **incluídas formações nesse âmbito** e nesse ano não houve casos de **corrupção (SO2 a SO4)**.

Já nas **Políticas Públicas (SO5 e SO6)**, a empresa colabora na elaboração de políticas públicas e lobbies para melhoria da comunidade, na participação de grupos parlamentares da Assembleia e em processos de desenvolvimento legislativo, contudo não contribui financeiramente a partidos políticos. Sobre a **Concorrência Desleal (SO7)**, em 2008 a Galp foi convocada a tribunal por participação no Cartel de betumes e em 2011 teve uma contraordenação (não especificada). Já no que concerne à **Conformidade (SO8)**, a empresa sofreu em 2008 contraordenações que poderia ascender os 27.789€; em 2009 teve 257 contraordenações; em 2010 foram feitas 102 contraordenações que poderão ter atingido os 82.125,25€; e 2011 teve mais uma contraordenação que o ano anterior, mas cujo valor rondou os 31.140,25€.

7.2. Análise comparativa do aspeto Laboral (LA)

Na análise anterior vimos a evolução anual do reporte dos indicadores sociais por empresa. Nos próximos pontos é feita confrontação da informação entre as dez empresas, por tipo de indicador e aspeto.

7.2.1. Análise do Indicador: Emprego

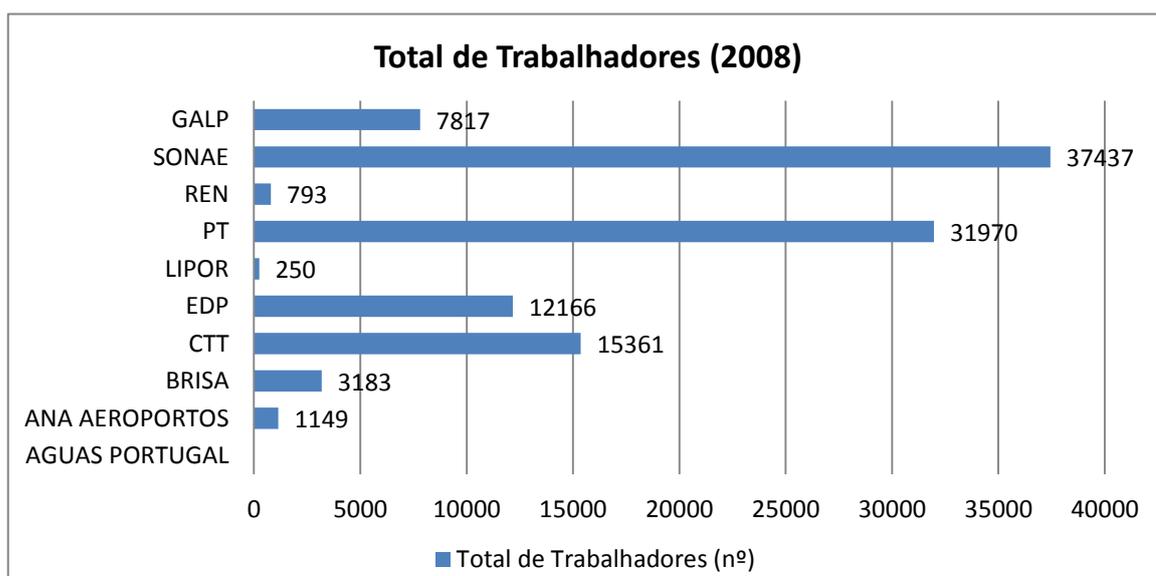


Gráfico 29

No que concerne ao indicador Laboral relativo ao **Emprego (LA1 a LA3)**, no gráfico 29, ano de 2008, as empresas com maior número de colaboradores é a Sonae e a Portugal Telecom, entre os 10 mil e os 16 mil encontram-se os CTT e a EDP. As empresas com menor número de colaboradores são a Lipor e a REN.

Até 2010 foram seis as empresas que diminuíram a mão-de-obra total: a Brisa, a EDP, a REN, os CTT, a ANA Aeroportos e a Galp).

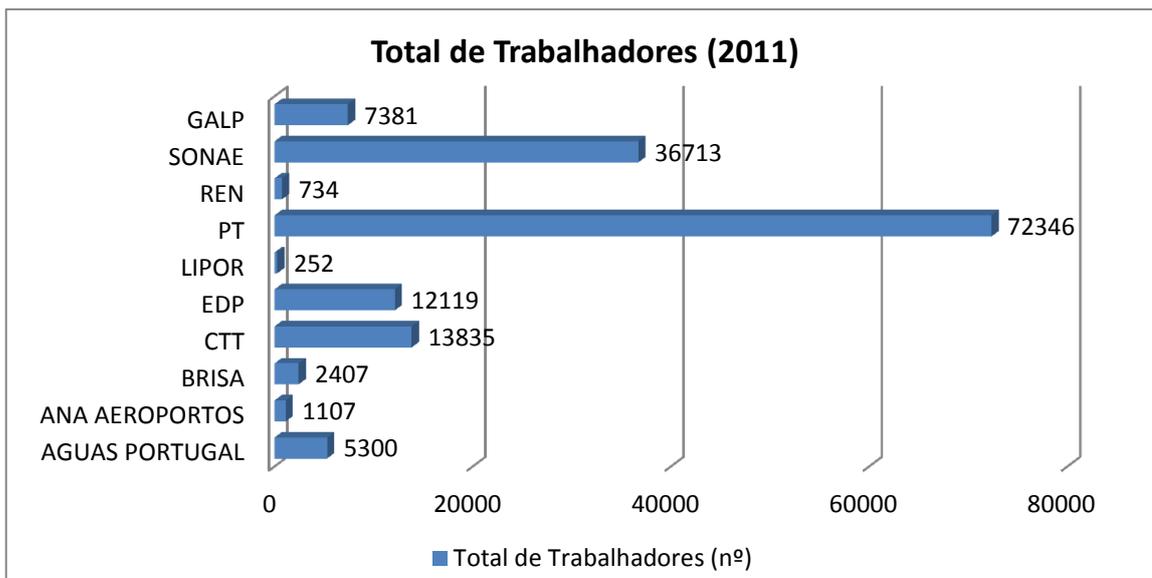


Gráfico 30

Em 2011 destaca-se das outras empresas a Portugal Telecom, contra a continuação do decréscimo de funcionários da ANA Aeroportos, da Brisa e dos CTT.

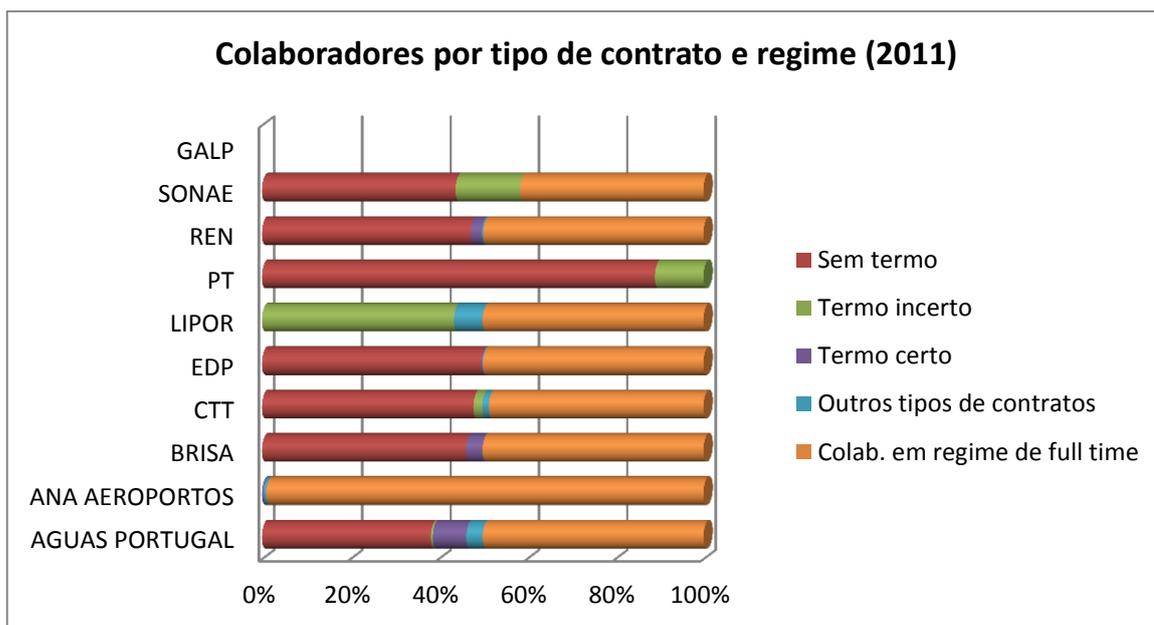
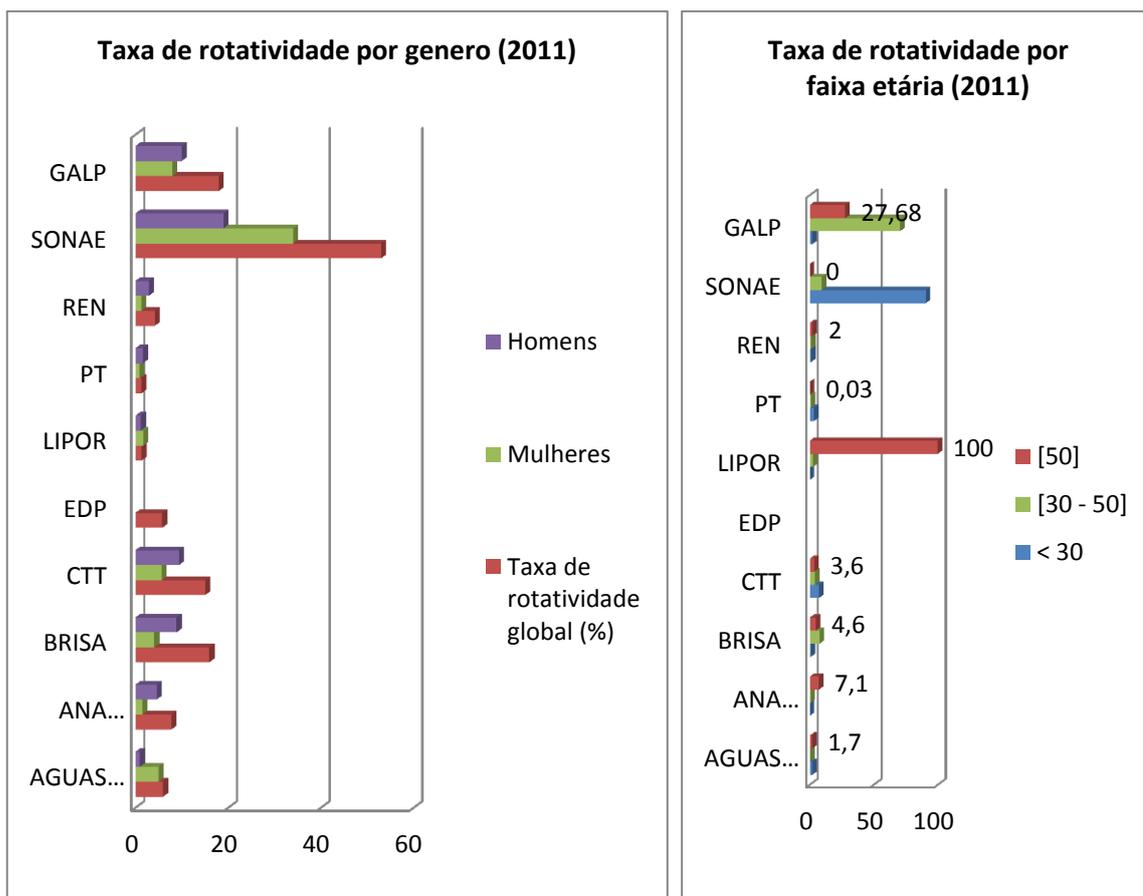


Gráfico 31

Já no que concerne à percentagem do tipo de contrato dos colaboradores, as empresas todos os anos se mantem com dados equiparados. Entre 2008 e 2011, sete das dez empresas têm contratados sem termo, sendo 2011 (gráfico 31) com uma maior percentagem neste tipo de contratos. As empresas dos CTT, da ANA Aeroportos e da Lipor têm maior número de contratos a termo incerto.



Gráficos 32 e 33

Relativamente à taxa de rotatividade, são a REN e a Lipor que contrariam o seu aumento anual, onde a tendência geral desde 2009 é aumentar, sendo que em 2010 e 2011 estas empresas são as únicas que veem decrescer a referida taxa (gráfico 32). É de salientar ser o género masculino, que até 2010 inclusive, tem uma taxa de rotatividade superior ao feminino, isto verifica-se em todas as empresas em estudo; sendo no ano de 2011 a Sonae, Lipor e Águas de Portugal detêm uma taxa de rotatividade feminina superior à masculina (ver gráfico 32). Quanto à **faixa etária** (gráfico 33), é acima dos 50 anos de idade onde se verifica maior rotação de colaboradores, contudo na Brisa e na Galp é entre os 30 e os 50 (entre 2008 e 2011) e na Galp são os jovens com menos de 30 anos que detêm a taxa de rotatividade é maior (só é reportado o ano 2011).

As empresas que comunicam nos RS dão benefícios aos funcionários a tempo inteiro, todas informam que sim (2008-2011), sendo que no ano de 2011 as que **não reportam informação** são as Águas de Portugal e a Sonae.

7.2.2. Análise do indicador: Relações entre Funcionários e Administração

No que concerne aos colaboradores representados por organizações sindicais, a Galp é a única empresa que não reporta informação, e a Lipor é a única que não tem funcionários sindicalizados. Relativamente às outras oito empresas, a Águas de Portugal, a Portugal Telecom e a REN têm menos de 50% dos colaboradores sindicalizados, ou seja metade das empresas analisadas têm mais de 50% funcionários inscritos no sindicato. De realçar dois aspetos: a Sonae com 97% colaboradores sindicalizados, e a EDP e a Portugal Telecom tem baixado todos os anos o número de colaboradores inscritos no sindicato.

Todas as empresas em análise têm prazos mínimos para aviso prévio, conforme consta na lei do trabalho e nos acordos de negociação coletiva.

7.2.3. Análise do indicador: Segurança e Saúde no Trabalho

Na análise entre 2008 e 2011, sobre os colaboradores representados em comités formais de saúde e segurança, a Sonae não reporta este ponto e a Lipor não apresenta colaboradores nestes comités desde 2010. Enquanto que a Brisa informa que tem colaboradores no comité de saúde e segurança, mas não comunica a percentagem.

Todas as outras empresas que apresentam percentagem, a REN, a Portugal Telecom e os CTT detêm 100% dos colaboradores nestes comités de saúde e segurança, enquanto a Águas de Portugal (34%) e a Galp (36,02%) não ultrapassam os 40% em 2011, apesar do aumento anual.

LA7. Percentagens: lesões, doenças profissionais, absentismo e óbitos relacionados com trabalho (2011)	AGUAS	ANA	BRISA	CTT	EDP	LIPOR	PT	REN	SONAE	GALP
Taxa de frequência (-)	58	0,33	18,13	11,46	4,65		90	21,6	0,003	0
Taxa de doenças profissionais (-)	0,5	0,2	0	0	0,32				0	
Taxa de gravidade (-)	2,34		0	0	0			0		
Taxa de absentismo (%)	5	5	5,4	13	3,35	7,99	0,95		4	3,34
Óbitos (nº)	0	0	0	0	6		1	0	0	

Tabela 10, ano de 2011

No que concerne aos acidentes de trabalho, o ano de 2011 foi aquele que teve menor número de óbitos, entre 2008 e 2011, nas dez empresas. Na tabela 10, a EDP é aquela que perde mais funcionários por falecimento anualmente e a única que apresenta óbitos todos os anos.

Dos 14 falecimentos em 2009, 11 foram da empresa EDP, dois da Galp e um decorreu na Brisa. Os CTT e a Portugal Telecom foram as outras empresas que tiveram óbitos. Nos anos de 2008 e 2009, a **taxa de absentismo** mais elevada foi nos CTT (7,7% e 6,7%) e a mais baixa foi na Galp (0,31% e 0,33%). Em 2010 os CTT continuaram com a maior taxa de absentismo e Portugal Telecom com a mais baixa, sendo em 2011 também as mais baixa desse ano (0,95%) e a Lipor a mais elevada, com 7,99% (tabela 10).

Todas as empresas analisadas informam que têm programas de educação.

7.2.4. Análise do indicador: Formação e Educação

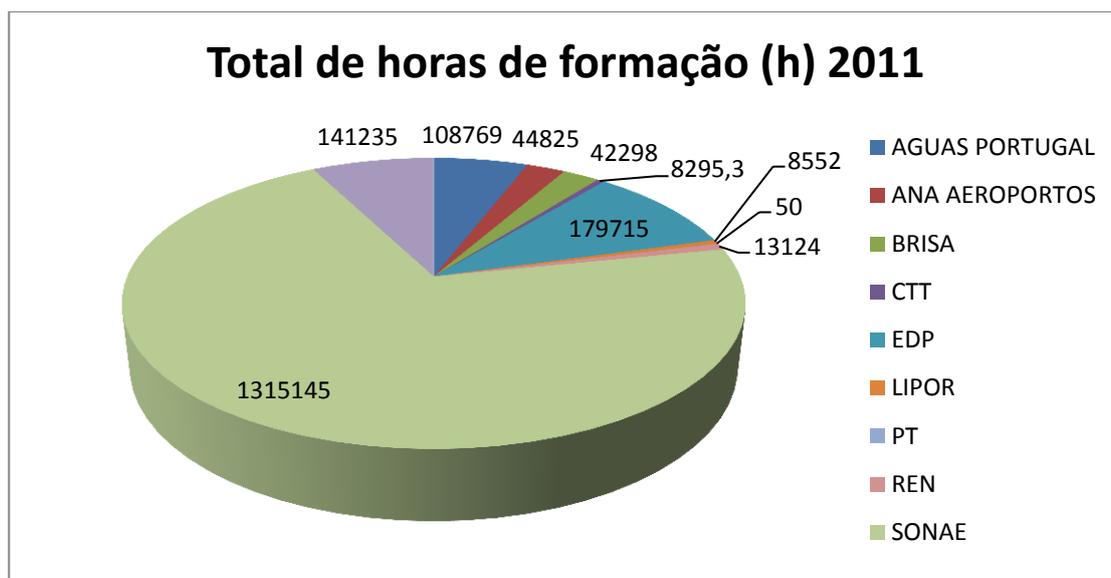


Gráfico 34

A empresa que detém maior número de horas de formação desde 2009 é a Sonae, sendo a única que anualmente foi aumentando o número de horas. Contudo, as empresas que têm em média mais horas por colaborador são a Portugal Telecom e a ANA Aeroportos, em 2011 (Gráfico 34).

Em média, são os colaboradores da Brisa que têm menos horas de formação por colaborador.

De referir que a formação é direcionada a todas as categorias profissionais, sendo os quadros superiores, médios e profissionais altamente qualificados e qualificados recebem, em média, mais horas de formação.

Todas as empresas dispõem de programas para a gestão de competências e aprendizagem contínua, assim como efetuam análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira, sendo que 50% das empresas recebem essa formação todos os colaboradores – ANA Aeroportos, CTT, EDP, Lipor, Portugal Telecom e a Sonae. Enquanto a Galp é a empresa que menos classifica o desempenho dos colaboradores: 59,21% (2011), a REN só comunica que avaliam os colaboradores não fazendo referência a percentagens entre 2009 e 2010, mas em 2008 foram avaliados 91,7%.

7.2.5. Análise do indicador: Diversidade e Igualdade de Oportunidades

LA13. Composição dos órgãos de governança (M/F <30, [31-50] > 50 %) (2011)	AGUAS	ANA	BRISA	CTT	EDP	LIPOR	PT	REN	SONAE	GALP
Órgãos Sociais e Chefias										
M	69	85	57	57,9	80	27,27		79	70,53	86,76
F	31	15	42,5	42	20	72,73		21	29,47	13,24
Quadros Superiores										
M	63	54	55,6	37	71	30,56		83	32,82	70,38
F	37	51	44,4	63	29	69,44		17	67,18	29,62
Quadros Médios										
M	44	60	91,7	43	84,5	0		93	45,35	0
F	56	40	8,3	57	15,5	0		7	54,65	0
Profis Altam Qualif e Qualif										
M	93	64	82	18	83	51,16		77	28,08	67,73
F	7	36	18	82	17	48,84		23	71,92	32,27
Profis Semi-Qualificados										
M	31	50	74	77	86	75		0	22,82	0
F	69	50	26	23	14	25		0	77,18	0
Outros										
M	0			51	0	0	64	80	35,55	57,08
F	0			49	0	0	36	20	64,45	42,92
Percentagem por idade	AGUAS	ANA	BRISA	CTT	EDP	LIPOR	PT	REN	SONAE	GALP
< 30	59,66	3,16		27,02	10,78	16,36		11,93	59,17	31,69
[31-50]	29,3	68,56		66,52	43,91	63,64		37,79	39,2	44,38
> 50	11,04	28,28		6,46	45,31	20		50,28	1,63	23,93

Tabela 11, ano de 2011

Relativamente à categoria profissional, os órgãos sociais e chefias das empresas é constituído maioritariamente por elementos masculinos. Contudo a Lipor em 2010 é a única empresa que detinha um maior número de elementos femininos nestes quadros, e a acompanhar a Lipor em 2011 encontra-se a Brisa (tabela 11). Esta tendência mantém-se nos quadros superiores, mas os CTT nesta categoria profissional também conta com mais elementos femininos que masculinos.

Já no que diz respeito aos quadros médios e aos profissionais altamente qualificados e qualificados a maioria dos colaboradores pertencem ao género masculino, somente as empresas que têm na sua maioria elementos femininos são os CTT e a Lipor. Os profissionais semiquualificados também têm na maioria colaboradores masculinos, sendo a ANA Aeroportos que tem mais profissionais semiquualificados femininos.

Quanto à distribuição das categorias profissionais por idade, entre 2008 e 2010, das dez empresas analisadas, oito tinham mais colaboradores na faixa etária entre os 30 e os 50 anos de idade, sendo que na Águas de Portugal a maioria tinha mais de 50 anos, e na Sonae eram os jovens com menos de 30 anos a maioria dos trabalhadores. Mas no ano de 2011, (tabela 11) esta tendência já não é tão linear, mais de 50% dos colaboradores têm menos de 30 anos, assim como a Sonae; a EDP passou a ter mais de 50% na classe etária dos funcionários com mais de 50 anos.

Já no que concerne ao **rácio do salário-base entre homem e mulher**, no geral tem diminuído ao longo dos quatro anos, sendo a Sonae que apresenta um rácio mais baixo e abaixo de um. A Brisa tem maior diferença nos quadros superiores, com 1,15% de rácio e entre 2009 e 2011 aumentou a diferença de salário-base, assim como a ANA Aeroportos nos órgãos sociais e chefias. Os CTT é a empresa que tem o rácio mais elevado, com 1,24% (nos quadros superiores).

7.3. Análise comparativa dos Direitos Humanos (HR)

Sobre os direitos humanos, a maioria das empresas aplicam todos os indicadores apresentados nas diretrizes da GRI, as que não aplicam, ou consideram que não é aplicável ou não surgiram casos que ponham em causa os direitos humanos.

Relativamente aos **contratos de investimento significativos que incluem cláusulas referentes a direitos humanos**, a Galp é a única empresa que não tem na sua política empresarial inclusão de cláusulas deste âmbito, conseqüentemente não submete os seus colaboradores nem fornecedores a avaliações nem a formações. Também os CTT só em 2011 incluíram cláusulas sobre direitos humanos nos investimentos mais significativos. Todas as outras empresas incluem cláusulas sobre os direitos humanos, dão formação aos colaboradores da empresa e avaliam os fornecedores mais importantes também através de auditorias.

Quanto ao indicador da **Não-Discriminação**, duas das dez empresas reportaram casos. A Portugal Telecom identificou um caso em 2010 e outro no ano seguinte, já a EDP em 2011 tem a decorrer 33 processos remetidos ao Conselho de Ética.

Todas as empresas dão livre exercício de liberdade de associação aos colaboradores e em nenhuma delas se verificaram casos de **trabalho infantil**, nem de casos de **trabalho forçado ou escravo**. De referir que a Sonae pode empregar jovens entre os 16 e os 18 anos, mas segue a lei em vigor.

Sobre a **formação a seguranças sobre os direitos humanos**, 50% das empresas não comunica este aspeto, enquanto a Galp não dá formação e a ANA Aeroportos, os CTT, a Lipor (a partir de 2011), a Portugal Telecom e a REN formam os seguranças em direitos humanos. Já relativo a casos de **violação dos direitos dos povos indígenas**, nenhuma empresa reportou dados afirmativos.

7.4. Análise comparativa da Sociedade (SO)

Relativamente ao indicador de desempenho referente à Sociedade, todas as empresas têm programas e práticas para avaliar e gerir os impactes das operações nas comunidades (**SO1**).

Quanto à **Corrupção**, 50% das empresas analisadas mencionaram nos RS casos de corrupção: CTT, EDP, Portugal Telecom, a REN e a Galp. Sendo que na Galp foram arguidos dois colaboradores, sendo depois despedidos, enquanto na REN foi o presidente do Conselho de Administração que ficou suspenso; na Portugal Telecom das participações em 2011 resultaram despedimentos de oito colaboradores. Já na EDP só há o reporte que

foram analisados casos de corrupção. O caso dos **CTT aparenta ser o mais grave na medida em que entre 2008 e 2011, depois de medidas tomadas contra casos de corrupção** resultaram recuperações de milhões de euros entre 2008 e 2010, e (SO3). Apesar de todas as empresas terem criado um plano de riscos contra a **corrupção (SO2)**, nem todas as empresas acham necessário dar formação sobre práticas anticorrupção, são elas a Lipor e a REN. Contudo a Galp não comunica este indicador (SO3).

Todas as empresas colaboram na elaboração de **políticas públicas e lobbies** que contribuam para o desenvolvimento e melhoria das condições sociais da comunidade (SO5). Mas não contribuem financeiramente para partidos políticos, políticos ou instituições relacionadas (SO6). Já no que concerne à **concorrência desleal (SO7)**, somente a Galp reporta uma ação judicial e uma contraordenação não especificada.

Indicador da Conformidade

Na tabela abaixo não se encontra a empresa ANA Aeroportos, porque não tem multas nem sanções.

EMPRESAS ANALISADAS

Multas €	ADP	BRISA	CTT	EDP	LIPOR	PT	REN	SONAE	GALP
	2008	N/D	Não	49482	N/D	Não	69.769.307	N/D	N/D
2009	18082	Não	42902	N/D	Não	53.802.708	Não	N/D	257 C. O.
2010	33599	Não	61232,98	4367	Não	82.024.612	Não	18550	82125
2011	8294	1530	43168	97000	Não	843.906.244	Não	800	31140
Multas Não Monet.	ADP	BRISA	CTT	EDP	LIPOR	PT	REN	SONAE	GALP
2008	N/D	Não	3	Não	Não	Não	Não	N/D	Não
2009	7	Não	7	Não	Não	Não	Não	N/D	Não
2010	12	Não	2	Não	Não	Não	Não	Não	Não
2011	18	Não	1	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Sansões	ADP	BRISA	CTT	EDP	LIPOR	PT	REN	SONAE	GALP
2008	N/D	Não	Sim	Não	Não	Sim	Não	N/D	Não
2009	Sim	Não	Sim	Não	Não	Sim	Não	N/D	Não
2010	Sim	Não	Sim	Não	Não	Sim	Não	Não	Não
2011	Sim	Não	Sim	Não	Não	Sim	Não	Não	Não

Tabela 12

A REN, a Lipor e a ANA Aeroportos não tiveram multas nem sanções não monetários resultantes da não conformidade com leis e regulamentos. Contudo a Brisa comunica que não considera multa no montante até 5.000€ (entre 2008 e 2010). A Sonae foi das empresas multadas que teve menor coima. Enquanto a Águas de Portugal, os CTT, a Portugal Telecom e a Galp todos os anos tiveram multas elevadas sobre não-conformidade (tabela 12).

8. CONCLUSÕES

Várias organizações e autores literários idealizam e incentivam as empresas e instituições a seguirem um modelo de sustentabilidade de equidade social, económica e ambiental, fazendo esforços para atuar seguindo este modelo tripartido, tendo em conta os impactes que possam provocar na sociedade.

O certo é que parece que o indicador económico é o prioritário, como que uma necessidade básica para a sobrevivência, deixando para segundo plano os problemas sociais e ambientais; muitas vezes sacrificam-se aspetos sociais e negligenciam-se os ambientais em favor do crescimento económico.

Contudo, as empresas já se aperceberam que se praticarem uma política orientada para a sociedade movida por valores, desenvolvendo causas sociais contra a pobreza, apoio na educação dos mais carenciados e nas causas a favor dos direitos humanos, assim como incentivar a proteger o meio ambiente, aumentam a sua reputação aos olhos dos *stakeholders*.

Estas empresas têm uma visão de sustentabilidade ao deixarem de se centrar em si mesmas e abrirem-se à comunidade. Mesmo que as empresas façam a diferença por meio da filantropia em favor de uma causa social ou ambiental para melhorar a sua reputação e confiança dos investidores, o importante é que contribui para o bem da comunidade.

E para consolidar os laços com os *stakeholders*, as empresas para além de comunicarem o Relatório de Contas, os seus objetivos e metas a atingir, começaram a reportar informação relevante tripartida nos indicadores sociais, económicos e ambientais. Muitas das empresas optam por utilizar as diretrizes da GRI para elaborar os relatórios de sustentabilidade, por disponibilizarem uma grande variedade de indicadores, podendo escolher os que melhor se adaptam à sua realidade. A elaboração dos RS permitem também às empresas melhorar o desempenho operacional e de gestão, uma vez que verificam se as metas foram alcançadas ao comparar dados anuais.

Na análise dos trinta e oito relatórios das dez empresas, alguns parecem-me direcionados para um público-alvo específico, como que mais uma estratégia de marketing para

mostrar que as empresas são socialmente responsáveis, através de páginas e imagens alusivas a atividades de carácter social. Alguns RS dão muita relevância ao princípio da sociedade, sendo que dados dos outros princípios analisados eram referidos superficialmente.

Na análise houve um problema na perceção de dados, que só foi entendida na comparação anual dos RS, dados que não correspondiam aquele ano, não é que seja muito relevante, mas vai contra o princípio da fiabilidade e credibilidade que a GRI defende, assim como gráficos sem legenda nas colunas de dados.

De ano para ano a descrição dos relatórios, no geral, parece ser mais clara e mais fácil encontrar a informação que procuramos.

Quanto à análise da categoria social, a comunicação de determinados dados surpreendeu especialmente na comunicação de dados relativos à corrupção, à concorrência desleal e às penalizações, por serem reportados números e valores monetários, e não se limitarem a informar se houve ou não casos. Assim como oito das dez empresas analisadas apresentarem os RS de 2011 com a versão 3.1, sendo opcional.

No geral, as empresas reportam indicadores da categoria social de forma clara conforme recomenda a GRI.

Foram analisados os indicadores sociais dos RS das empresas portuguesas de prestação de serviços. Seria interessante, num futuro próximo, desenvolver-se análises de RS de empresas que também seguem as diretrizes da GRI, como por exemplo do ramo da indústria transformadora, da banca, entre outras. E analisar o estudo comparativo dos indicadores sociais por setor de atividade, alargando a análise aos outros indicadores (económicos e ambientais); seria um estudo exaustivo, mas caracterizaria a atividade sustentável das empresas portuguesas, quase ao pormenor

9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Almeida, F. (2010) *Ética Valores Humanos e Responsabilidade Social das Empresas*, Lisboa: Principia.

Anuário de Sustentabilidade (2011) *Amanhã Sustentável – Na certeza de que só as melhores opções nos permitirão um futuro diferente*. Bio rumo Lda, parceria BCSDPortugal: Lusoimpress.

Bell, S. Morse S. (2008) *Sustainability Indicators: Measuring the Immeasurable?* New York: Second Edition, Earthscan.

Cardoso,Ruthe (2004) “Sustentabilidade, o desafio das politicas sociais no século 21” *São Paulo em Perspectiva*. 2(18).

Constituição da República Portuguesa (Revista pela Lei Constitucional n.º1/97 de 05 de Setembro). (1998) Centro de Produção de Meios de Apoio à Instrução Ministério da Defesa Nacional, Exército Português, Comando da Instrução.

Conferência Internacional do Trabalho (1945) OIT.

Diamond, J. (2005) *Collapse: How Societies Choose to Fail or Succeed*. New York: Viking.

European Commission (2011) *Buying Social: a guide to taking account of social considerations in public procurement*. Brussels.

Fernandes, Fernanda .S; Siqueira, José R. M. ; Gomes, Mônica, Z. (2010) “A Decomposição do Modelo da Global Reporting Initiative (GRI) para Avaliação de Relatórios de Sustentabilidade”. *Revista do BNDES*. 34, 101-102.

Foladori, Guillermo. (2002) “Avanços e limites da sustentabilidade social” *R. paran.Desenv.* (Curitiba). 102, 103-113.

Friedman, T.H. (2009) *O Mundo é Plano. Uma História Breve do Século XXI*. Lisboa: Actual Editora, 9ª Edição.

Global Reporting Initiative (2011) *Ciclo preparatório para elaboração de relatórios de sustentabilidade da GRI: Manual para pequenas (e nem tão pequenas) organizações*. Holanda: Caminhos Global Reporting Initiative Séries de Aprendizagem da GRI.

Global Reporting Initiative (2011) “Sustainability Reporting Guidelines,Version 3.0 & 3.1”.
Standard Disclosures: Performance Indicators Brusseles.

Global Reporting Initiative (2011) “Sustainability Reporting Guidelines,Version 3.0 & 3.1”.
GRI G3 & G3.1 Guidelines – Comparison Tables Brusseles.

Global Reporting Initiative (2011) “Sustainability Reporting Guidelines,Version 3.0 & 3.1”.
GRI G3 and G3.1 Update – Comparison Sheet Brusseles.

Global Reporting Initiative (2013) ” Overview Changes in Standard Disclosures from G3.1 to G4 Guidelines”. *The G4 Guidelines* Brusseles.

Impactus, Empresa Sustentável. Santos, Sofia; Dias, Rita A. (Coord.) (2008)
Sustentabilidade, competitividade e equidade ambiental e social. Coimbra: Edições Almedina.

Impactus, Empresa Sustentavel. Santos, Sofia; Dias Rita A. (Coord.) (2011) *Futuro Sustentavel: uma nova economia para combater a pobreza e valorizar a biodiversidade*. Coimbra: Edições Almedina.

Rattner, Henrique (1999) “Sustentabilidade – uma visão humanista” *ANPPAS-Revista Ambiente & sociedade*. 5.

Kao, Raymond W.Y. (2010) *Sustainable Economy: Corporate, Social and Environmental Responsibility*. Singapore: World Scientific Publishing.

KPMG Internacional (2008) *KPMG International Survey of Corporate Responsibility Reporting 2008*. Netherlands: KPMG International.

Kotler, Philip; Kartajaya, Hermawan; Setiwan, Iwan (2011) *Marketing 3.0, do produto e do consumidor até ao espírito humano*. Lisboa: Actual Editora.

União Europeia (2001) Comunicação 264 de 15.05, Bruxelas.

União Europeia (2002) Comunicação 82 de 13.02, Bruxelas.

União Europeia (2002) Comunicação 347 de 02.07, Bruxelas.

União Europeia (2004) Comunicação 101 final de 26.02, Bruxelas.

União Europeia (2004) Comunicação 383 de 18.05, Bruxelas.

União Europeia (2004) Diretiva 35/CE de 21.04, Bruxelas.

União Europeia (2005) Comunicação 24 de 01.02, Bruxelas.

União Europeia (2005) Comunicação 658 de 13.12, Bruxelas.

União Europeia (2007) Comunicação 581 de 03.10, Bruxelas.

União Europeia (2008) Comunicação 397 final de 16.07, Bruxelas.

União Europeia (2011) Comunicação 681 de 25.10, Bruxelas.

Veiga, José E. (2010) “Indicadores de Sustentabilidade” *Estudos avançados*. 68(24).

Werbach, A. (2010) *Estratégia para Sustentabilidade, Uma Nova Forma de Planejar sua Estratégia Empresarial*. Rio de Janeiro: Elsevier Editora.

Fontes da Internet

Goffman, E. (2005) “Defining Sustainability, Defining the Future”

<http://www.csa.com/discoveryguides/sustain/overview.php> [29 de novembro de 2011].

Ligteringen, E. (2011) “Sustainability reporting is a way for companies to report on their positive impact on society and a tool to help society judge how they are doing” Internet Europe’sWorld.org,

http://www.europesworld.org/NewEnglish/Home_old/Article/tabid/191/ArticleType/ArticleView/ArticleID/21868/Sustainabilityreportingisawayforcompaniestoreportontheirpositiveimpactonsocietyandatooltohelpsocietyjudgehowtheyaredoing.aspx [08 de novembro de 2011].

Lusa (24 junho de 2012) “Não há forma de vencer crise sem problemas sociais” Jornal Expresso, <http://expresso.sapo.pt/nao-ha-forma-de-vencer-crise-sem-problemas-sociais=f735161#ixzz2dZZbwcCEhttp://expresso.sapo.pt/nao-ha-forma-de-vencer-crise-sem-problemas-sociais=f735161> [24 de junho de 2012].

MacArthur E. (2011) “Ellen MacArthur speaks with Jon Snow about the only economy which is sustainable at Sustainable Guernsey”,

<http://www.sustainableguernsey.info/blog/2011/11/ellen-macarthur-speaks-with-jon-snow-about-the-only-economy-which-is-sustainable/> [28 de novembro de 2011].

Maharaj, M. (2011) "Five questions with GRI" entrevista a Mike Wallace,

http://www.corporatesecretary.com/articles/profiles-interviews-awards/12069/five-questions-gri/?goback=%2Egde_112720_member_81806950 [24 de novembro de 2011].

Sites da Internet Consultados

www.bcsdportugal.org

www.csrwire.com

www.europa.eu

www.globalreporting.org

www.kpmg.com

www.wbcds.org

10. ANEXOS

ANEXO I: GRI – G3 and G3.1 Update – Comparison Sheet

ANEXO II: Overview of Changes in Standard Disclosures from G3.1 to G4 Guidelines

ANEXO III: Tabelas de Análise dos Relatórios de Sustentabilidade

ANEXO I: GRI – G3 and G3.1 Update – Comparison Sheet

GRI G3 and G3.1 Update – Comparison Sheet

Principles for Defining Report Content

KEY TO UPDATES

XX01 Indicates content introduced in G3.1

Refer to the G3.1 Guidelines and Indicator Protocols for full details or to the Comparison Tables for an at-a-glance view of the extent of changes applied to G3.1

MATERIALITY The information in a report should cover topics and indicators that: • reflect the organization's significant economic, environmental, and social impacts, or that • would substantively influence the assessments and decisions of stakeholders.

STAKEHOLDER INCLUSIVENESS The reporting organization should identify its stakeholders and explain in the report how it has responded to their reasonable expectations and interests.

SUSTAINABILITY CONTEXT The report should present the organization's performance in the wider context of sustainability.

COMPLETENESS Coverage of the material topics and indicators and definition of the report boundary should be sufficient to reflect significant economic, environmental, and social impacts and enable stakeholders to assess the reporting organization's performance in the reporting period.

Standard Disclosures: Profile

Strategy and Analysis

1.1 Statement from the most senior decisionmaker of the organization (e.g., CEO, chair, or equivalent senior position) about the relevance of sustainability to the organization and its strategy.

The statement should present the overall vision and strategy for the short-term, medium-term (e.g., 3-5 years), and long-term, particularly with regard to managing the key challenges associated with economic, environmental, and social performance. The statement should include:

- Strategic priorities and key topics for the short/medium-term with regard to sustainability, including respect for internationally agreed standards and how they relate to long-term organizational strategy and success;
- Broader trends (e.g., macroeconomic or political) affecting the organization and influencing sustainability priorities;
- Key events, achievements, and failures during the reporting period;
- Views on performance with respect to targets;
- Outlook on the organization's main challenges and targets for the next year and goals for the coming 3-5 years; and
- Other items pertaining to the organization's strategic approach.

1.2 Description of key impacts, risks, and opportunities. The reporting organization should provide two concise narrative sections on key impacts, risks, and opportunities.

Section One should focus on the organization's key impacts on sustainability and effects on stakeholders, including rights as defined by national laws and relevant internationally agreed standards. This should take into account the range of reasonable expectations and interests of the organization's stakeholders. This section should include:

- A description of the significant impacts the organization has on sustainability and associated challenges and opportunities. This includes the effect on stakeholders' rights as defined by national laws and the expectations in internationally-agreed standards and norms;
 - An explanation of the approach to prioritizing these challenges and opportunities;
 - Key conclusions about progress in addressing these topics and related performance in the reporting period. This includes an assessment of reasons for underperformance or overperformance; and
 - A description of the main processes in place to address performance and/or relevant changes.
- Section Two should focus on the impact of sustainability trends, risks, and opportunities on the long-term prospects and financial performance of the organization. This should concentrate specifically on information relevant to financial stakeholders or that could become so in the future. Section Two should include the following:
- A description of the most important risks and opportunities for the organization arising from sustainability trends;
 - Prioritization of key sustainability topics as risks and opportunities according to their relevance for long-term organizational strategy, competitive position, qualitative, and (if possible) quantitative financial value drivers;
 - Table(s) summarizing:
 - Targets, performance against targets, and lessons-learned for the current reporting period; and
 - Targets for the next reporting period and mid-term objectives and goals (i.e., 3-5 years) related to key risks and opportunities.
 - Concise description of governance mechanisms in place to specifically manage these risks and opportunities, and identification of other related risks and opportunities.

Organizational Profile

- 2.1** Name of the organization.
- 2.2** Primary brands, products, and/or services. The reporting organization should indicate the nature of its role in providing these products and services, and the degree to which it utilizes outsourcing.
- 2.3** Operational structure of the organization, including main divisions, operating companies, subsidiaries, and joint ventures.
- 2.4** Location of organization's headquarters.

2.5 Number of countries where the organization operates, and names of countries with either major operations or that are specifically relevant to the sustainability issues covered in the report.

2.6 Nature of ownership and legal form.

2.7 Markets served (including geographic breakdown, sectors served, and types of customers/beneficiaries).

2.8 Scale of the reporting organization, including:

- Number of employees;
 - Number of operations;
 - Net sales (for private sector organizations) or net revenues (for public sector organizations);
 - Total capitalization broken down in terms of debt and equity (for private sector organizations); and
 - Quantity of products or services provided.
- In addition to the above, reporting organizations are encouraged to provide additional information, as appropriate, such as:*
- Total assets;
 - Beneficial ownership (including identity and percentage of ownership of largest shareholders); and
 - Breakdowns by country/region of the following:
 - Sales/revenues by countries/regions that make up 5 percent or more of total revenues;
 - Costs by countries/regions that make up 5 percent or more of total revenues; and
 - Employees.

2.9 Significant changes during the reporting period regarding size, structure, or ownership including:

- The location of, or changes in operations, including facility openings, closings, and expansions; and
- Changes in the share capital structure and other capital formation, maintenance, and alteration operations (for private sector organizations).

2.10 Awards received in the reporting period.

Report Parameters

REPORT PROFILE

- 3.1** Reporting period (e.g., fiscal/calendar year) for information provided.
- 3.2** Date of most recent previous report (if any).
- 3.3** Reporting cycle (annual, biennial, etc.)
- 3.4** Contact point for questions regarding the report or its contents.

REPORT SCOPE AND BOUNDARY

- 3.5** Process for defining report content, including:
 - Determining materiality;
 - Prioritizing topics within the report; and
 - Identifying stakeholders the organization expects to use the report.

Include an explanation of how the organization has applied the 'Guidance on Defining Report Content', the associated Principles and the Technical Protocol: 'Applying the Report Content Principles.'
- 3.6** Boundary of the report (e.g., countries, divisions, subsidiaries, leased facilities, joint ventures, suppliers). See GRI Boundary Protocol for further guidance.
- 3.7** State any specific limitations on the scope or boundary of the report.

If boundary and scope do not address the full range of material economic, environmental, and social impacts of the organization, state the strategy and projected timeline for providing complete coverage.
- 3.8** Basis for reporting on joint ventures, subsidiaries, leased facilities, outsourced operations, and other entities that can significantly affect comparability from period to period and/or between organizations.
- 3.9** Data measurement techniques and the bases of calculations, including assumptions and techniques underlying estimations applied to the compilation of the indicators and other information in the report.

Explain any decisions not to apply, or to substantially diverge from, the GRI Indicator Protocols.
- 3.10** Explanation of the effect of any re-statements of information provided in earlier reports, and the reasons for such re-statement (e.g., mergers/acquisitions, change of base years/periods, nature of business, measurement methods).
- 3.11** Significant changes from previous reporting periods in the scope, boundary, or measurement methods applied in the report.

Principles for Ensuring Report Quality

BALANCE The report should reflect positive and negative aspects of the organization's performance to enable a reasoned assessment of overall performance.

COMPARABILITY Issues and information should be selected, compiled, and reported consistently. Reported information should be presented in a manner that enables stakeholders to analyze changes in the organization's performance over time, and could support analysis relative to other organizations.

ACCURACY The reported information should be sufficiently accurate and detailed for stakeholders to assess the reporting organization's performance.

TIMELINESS Reporting occurs on a regular schedule and information is available in time for stakeholders to make informed decisions.

CLARITY Information should be made available in a manner that is understandable and accessible to stakeholders using the report.

RELIABILITY Information and processes used in the preparation of a report should be gathered, recorded, compiled, analyzed, and disclosed in a way that could be subject to examination and that establishes the quality and materiality of the information.

GRI CONTENT INDEX

3.12 Table identifying the location of the Standard Disclosures in the report. Identify the page numbers or web links where the following can be found:

- Strategy and Analysis 1.1 – 1.2;
- Organizational Profile 2.1 – 2.10;
- Report Parameters 3.1 – 3.13;
- Governance, Commitments, and Engagement 4.1 – 4.17;
- Disclosure of Management Approach, per category;
- Core Performance Indicators;
- Any GRI Additional Indicators that were included; and
- Any GRI Sector Supplement Indicators included in the report.

ASSURANCE

3.13 Policy and current practice with regard to seeking external assurance for the report. If not included in the assurance report accompanying the sustainability report, explain the scope and basis of any external assurance provided. Also explain the relationship between the reporting organization and the assurance provider(s).

Governance, Commitments, and Engagement

GOVERNANCE

4.1 Governance structure of the organization, including committees under the highest governance body responsible for specific tasks, such as setting strategy or organizational oversight.

Describe the mandate and composition (including number of independent members and/or non executive members) of the highest governance body and its committees, and indicate each individual's position and any direct responsibility for economic, social, and environmental performance.

Report the percentage of individuals by gender within the organization's highest governance body and its committees, broken down by age group and minority group membership and other indicators of diversity. Refer to definitions of age and minority group in the Indicator Protocol for LA13 and note that the information reported under 4.1 can be cross referenced against that reported for LA13.

4.2 Indicate whether the Chair of the highest governance body is also an executive officer (and, if so, their function within the organization's management and the reasons for this arrangement).

4.3 For organizations that have a unitary board structure, state the number and gender of members of the highest governance body that are independent and/or non-executive members.

State how the organization defines 'independent' and 'non-executive'. This element applies only for organizations that have unitary board structures. See the glossary for a definition of 'independent'.

4.4 Mechanisms for shareholders and employees to provide recommendations or direction to the highest governance body.

Include reference to processes regarding:

- The use of shareholder resolutions or other mechanisms for enabling minority shareholders to express opinions to the highest governance body; and
- Informing and consulting employees about the working relationships with formal representation bodies such as organization level 'work councils', and representation of employees in the highest governance body.

Identify topics related to economic, environmental, and social performance raised through these mechanisms during the reporting period.

4.5 Linkage between compensation for members of the highest governance body, senior managers, and executives (including departure arrangements), and the organization's performance (including social and environmental performance).

4.6 Processes in place for the highest governance body to ensure conflicts of interest are avoided.

4.7 Process for determining the composition, qualifications, and expertise of the members of the highest governance body and its committees, including any consideration of gender and other indicators of diversity.

4.8 Internally developed statements of mission or values, codes of conduct, and principles relevant to economic, environmental, and social performance and the status of their implementation.

Explain the degree to which these:

Cont'd from previous section...

- Are applied across the organization in different regions and department/units; and
- Relate to internationally agreed standards.

4.9 Procedures of the highest governance body for overseeing the organization's identification and management of economic, environmental, and social performance, including relevant risks and opportunities, and adherence or compliance with internationally agreed standards, codes of conduct, and principles.

Include frequency with which the highest governance body assesses sustainability performance.

4.10 Processes for evaluating the highest governance body's own performance, particularly with respect to economic, environmental, and social performance.

COMMITMENTS TO EXTERNAL INITIATIVES

4.11 Explanation of whether and how the precautionary approach or principle is addressed by the organization.

Article 15 of the Rio Principles introduced the precautionary approach. A response to 4.11 could address the organization's approach to risk management in operational planning or the development and introduction of new products.

4.12 Externally developed economic, environmental, and social charters, principles, or other initiatives to which the organization subscribes or endorses.

Include date of adoption, countries/operations where applied, and the range of stakeholders involved in the development and governance of these initiatives (e.g., multi-stakeholder, etc.). Differentiate between non-binding, voluntary initiatives and those with which the organization has an obligation to comply.

4.13 Memberships in associations (such as industry associations) and/or national/international advocacy organizations in which the organization:

- Has positions in governance bodies;
- Participates in projects or committees;
- Provides substantive funding beyond routine membership dues; or
- Views membership as strategic.

This refers primarily to memberships maintained at the organizational level.

STAKEHOLDER ENGAGEMENT

The following Disclosure Items refer to general stakeholder engagement conducted by the organization over the course of the reporting period. These Disclosures are not limited to stakeholder engagement implemented for the purposes of preparing a sustainability report.

4.14 List of stakeholder groups engaged by the organization.

- Examples of stakeholder groups are:
- Civil society;
 - Customers;
 - Local Communities;
 - Shareholders and providers of capital;
 - Suppliers; and
 - Employees, other workers, and their trade unions.

4.15 Basis for identification and selection of stakeholders with whom to engage.

This includes the organization's process for defining its stakeholder groups, and for determining the groups with which to engage and not to engage.

4.16 Approaches to stakeholder engagement, including frequency of engagement by type and by stakeholder group.

This could include surveys, focus groups, community panels, corporate advisory panels, written communication, management/union structures, and other vehicles. The organization should indicate whether any of the engagement was undertaken specifically as part of the report preparation process.

4.17 Key topics and concerns that have been raised through stakeholder engagement, and how the organization has responded to those key topics and concerns, including through its reporting.



Source: Global Reporting Initiative—Sustainability Reporting Guidelines, Version 3.0 & 3.1.

The information in this document has been extracted from its original format to provide a summary of the GRI Guidelines. The complete source documents can be downloaded for free at www.globalreporting.org.

Standard Disclosures: Performance Indicators

INDICATOR HIERARCHY KEY

Categories (6)

ASPECTS

XX01 Core Indicators are those Indicators identified in the GRI Guidelines to be of interest to most stakeholders and assumed to be material unless deemed otherwise on the basis of the GRI Reporting Principles.

XX01 Additional Indicators are those Indicators identified in the GRI Guidelines that represent emerging practice or address topics that may be material to some organizations but not generally for a majority.

Environmental

MATERIALS

EN1 Materials used by weight or volume.

EN2 Percentage of materials used that are recycled input materials.

ENERGY

EN3 Direct energy consumption by primary energy source.

EN4 Indirect energy consumption by primary source.

EN5 Energy saved due to conservation and efficiency improvements.

EN6 Initiatives to provide energy-efficient or renewable energy based products and services, and reductions in energy requirements as a result of these initiatives.

EN7 Initiatives to reduce indirect energy consumption and reductions achieved.

WATER

EN8 Total water withdrawal by source.

EN9 Water sources significantly affected by withdrawal of water.

EN10 Percentage and total volume of water recycled and reused.

BIODIVERSITY

EN11 Location and size of land owned, leased, managed in, or adjacent to, protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas.

EN12 Description of significant impacts of activities, products, and services on biodiversity in protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas.

EN13 Habitats protected or restored.

EN14 Strategies, current actions, and future plans for managing impacts on biodiversity.

EN15 Number of IUCN Red List species and national conservation list species with habitats in areas affected by operations, by level of extinction risk.

EMISSIONS, EFFLUENTS, AND WASTE

EN16 Total direct and indirect greenhouse gas emissions by weight.

EN17 Other relevant indirect greenhouse gas emissions by weight.

EN18 Initiatives to reduce greenhouse gas emissions and reductions achieved.

EN19 Emissions of ozone-depleting substances by weight.

EN20 NO_x, SO_x, and other significant air emissions by type and weight.

EN21 Total water discharge by quality and destination.

EN22 Total weight of waste by type and disposal method.

EN23 Total number and volume of significant spills.

EN24 Weight of transported, imported, exported, or treated waste deemed hazardous under the terms of the Basel Convention Annex I, II, III, and VIII, and percentage of transported waste shipped internationally.

EN25 Identity, size, protected status, and biodiversity value of water bodies and related habitats significantly affected by the reporting organization's discharges of water and runoff.

PRODUCTS AND SERVICES

EN26 Initiatives to mitigate environmental impacts of products and services, and extent of impact mitigation.

EN27 Percentage of products sold and their packaging materials that are reclaimed by category.

COMPLIANCE

EN28 Monetary value of significant fines and total number of non-monetary sanctions for noncompliance with environmental laws and regulations.

TRANSPORT

EN29 Significant environmental impacts of transporting products and other goods and materials used for the organization's operations, and transporting members of the workforce.

OVERALL

EN30 Total environmental protection expenditures and investments by type.

Human Rights

INVESTMENT AND PROCUREMENT PRACTICES

HR1 Percentage and total number of significant investment agreements and contracts that include clauses incorporating human rights concerns, or that have undergone human rights screening.

HR2 Percentage of significant suppliers, contractors and other business partners that have undergone human rights screening, and actions taken.

HR3 Total hours of employee training on policies and procedures concerning aspects of human rights that are relevant to operations, including the percentage of employees trained.

NON-DISCRIMINATION

HR4 Total number of incidents of discrimination and corrective actions taken.

FREEDOM OF ASSOCIATION AND COLLECTIVE BARGAINING

HR5 Operations and significant suppliers identified in which the right to exercise freedom of association and collective bargaining may be violated or at significant risk, and actions taken to support these rights.

CHILD LABOR

HR6 Operations and significant suppliers identified as having significant risk for incidents of child labor, and measures taken to contribute to the effective abolition of child labor.

FORCED AND COMPULSORY LABOR

HR7 Operations and significant suppliers identified as having significant risk for incidents of forced or compulsory labor, and measures to contribute to the elimination of all forms of forced or compulsory labor.

SECURITY PRACTICES

HR8 Percentage of security personnel trained in the organization's policies or procedures concerning aspects of human rights that are relevant to operations.

INDIGENOUS RIGHTS

HR9 Total number of incidents of violations involving rights of indigenous people and actions taken.

ASSESSMENT

HR10 Percentage and total number of operations that have been subject to human rights reviews and/or impact assessments.

REMEDIATION

HR11 Number of grievances related to human rights filed, addressed and resolved through formal grievance mechanisms.

Labor Practices and Decent Work

EMPLOYMENT

LA1 Total workforce by employment type, employment contract, and region, broken down by gender

LA2 Total number and rate of new employee hires and employee turnover by age group, gender, and region.

LA3 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees, by significant locations of operation.

LA15 Return to work and retention rates after parental leave, by gender.

LABOR/MANAGEMENT RELATIONS

LA4 Percentage of employees covered by collective bargaining agreements.

LA5 Minimum notice period(s) regarding operational changes, including whether it is specified in collective agreements.

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

LA6 Percentage of total workforce represented in formal joint management-worker health and safety committees that help monitor and advise on occupational health and safety programs.

LA7 Rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and number of work-related fatalities by region and by gender.

LA8 Education, training, counseling, prevention, and risk-control programs in place to assist workforce members, their families, or community members regarding serious diseases.

LA9 Health and safety topics covered in formal agreements with trade unions.

TRAINING AND EDUCATION

LA10 Average hours of training per year per employee by gender, and by employee category.

LA11 Programs for skills management and lifelong learning that support the continued employability of employees and assist them in managing career endings.

LA12 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews, by gender.

DIVERSITY AND EQUAL OPPORTUNITY

LA13 Composition of governance bodies and breakdown of employees per employee category according to gender, age group, minority group membership, and other indicators of diversity.

EQUAL REMUNERATION FOR WOMEN AND MEN

LA14 Ratio of basic salary and remuneration of women to men by employee category, by significant locations of operation.

Society

LOCAL COMMUNITY

S01 Percentage of operations with implemented local community engagement, impact assessments, and development programs.

S09 Operations with significant potential or actual negative impacts on local communities.

S010 Prevention and mitigation measures implemented in operations with significant potential or actual negative impacts on local communities.

CORRUPTION

S02 Percentage and total number of business units analyzed for risks related to corruption.

S03 Percentage of employees trained in organization's anti-corruption policies and procedures.

S04 Actions taken in response to incidents of corruption.

PUBLIC POLICY

S05 Public policy positions and participation in public policy development and lobbying.

S06 Total value of financial and in-kind contributions to political parties, politicians, and related institutions by country.

ANTI-COMPETITIVE BEHAVIOR

S07 Total number of legal actions for anticompetitive behavior, anti-trust, and monopoly practices and their outcomes.

COMPLIANCE

S08 Monetary value of significant fines and total number of non-monetary sanctions for noncompliance with laws and regulations.

Product Responsibility

CUSTOMER HEALTH AND SAFETY

PR1 Life cycle stages in which health and safety impacts of products and services are assessed for improvement, and percentage of significant products and services categories subject to such procedures.

PR2 Total number of incidents of non-compliance with regulations and voluntary codes concerning health and safety impacts of products and services during their life cycle, by type of outcomes.

PRODUCT AND SERVICE LABELING

PR3 Type of product and service information required by procedures, and percentage of significant products and services subject to such information requirements.

PR4 Total number of incidents of non-compliance with regulations and voluntary codes concerning product and service information and labeling, by type of outcomes.

PR5 Practices related to customer satisfaction, including results of surveys measuring customer satisfaction.

MARKETING COMMUNICATIONS

PR6 Programs for adherence to laws, standards, and voluntary codes related to marketing communications, including advertising, promotion, and sponsorship.

PR7 Total number of incidents of non-compliance with regulations and voluntary codes concerning marketing communications, including advertising, promotion, and sponsorship by type of outcomes.

CUSTOMER PRIVACY

PR8 Total number of substantiated complaints regarding breaches of customer privacy and losses of customer data.

COMPLIANCE

PR9 Monetary value of significant fines for noncompliance with laws and regulations concerning the provision and use of products and services.

Economic

ECONOMIC PERFORMANCE

EC1 Direct economic value generated and distributed, including revenues, operating costs, employee compensation, donations and other community investments, retained earnings, and payments to capital providers and governments.

EC2 Financial implications and other risks and opportunities for the organization's activities due to climate change.

EC3 Coverage of the organization's defined benefit plan obligations.

EC4 Significant financial assistance received from government.

MARKET PRESENCE

EC5 Range of ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage at significant locations of operation.

EC6 Policy, practices, and proportion of spending on locally-based suppliers at significant locations of operation.

EC7 Procedures for local hiring and proportion of senior management hired from the local community at locations of significant operation.

INDIRECT ECONOMIC IMPACTS

EC8 Development and impact of infrastructure investments and services provided primarily for public benefit through commercial, in-kind, or pro bono engagement.

EC9 Understanding and describing significant indirect economic impacts, including the extent of impacts.

Guidance for using Indicators

In reporting on the Performance Indicators, the following guidance on data compilation applies:

- Reporting on Trends** Information should be presented for the current reporting period (e.g., one year) and at least two previous periods, as well as future targets, where they have been established, for the short- and medium-term.
- Use of Protocols** Organizations should use the Protocols that accompany the Indicators when reporting on the Indicators. These give basic guidance on interpreting and compiling information.
- Presentation of Data** In some cases, ratios or normalized data are useful and appropriate formats for data presentation. If ratios or normalized data are used, absolute data should also be provided.
- Data aggregation** Reporting organizations should determine the appropriate level of aggregation of information. See additional guidance in the General Reporting Notes section of the Guidelines.
- Metrics** Reported data should be presented using generally accepted international metrics (e.g., kilograms, tonnes, litres) and calculated using standard conversion factors. Where specific international conventions exist (e.g., GHG equivalents), these are typically specified in the Indicator Protocols.

Standard Disclosures: Management Approach

The Disclosure(s) on Management Approach is intended to address the organization's approach to managing the sustainability topics associated with risks and opportunities.

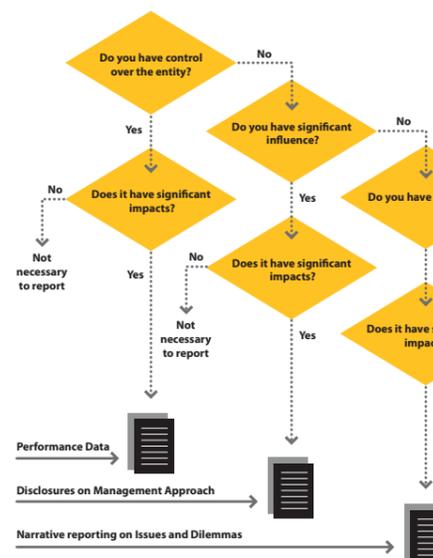
The organization can structure its Disclosure(s) on Management Approach to cover the full range of Aspects under a given Category or group its responses differently. However, all of the Aspects associated with each category should be addressed regardless of the format or grouping.

Disclosures on Management Approach include:

- Goals and performance
- Policy
- Organizational responsibility
- Training and awareness*
- Monitoring and follow up*
- Additional contextual information

*not applicable to Economic (EC) indicators

Decision Tree for Boundary Setting



A sustainability report should include in its boundary all entities that generate significant sustainability impacts (actual and potential) and/or all entities over which the reporting organization exercises control or significant influence with regard to financial and operating policies and practices.



Source: Global Reporting Initiative—Sustainability Reporting Guidelines, Version 3.0 & 3.1.

GRI G3 & G3.1 Guidelines – Comparison Tables

On these pages you will find a key to updated content found in the GRI Sustainability Reporting Guidelines - Version 3.1 (G3.1 Guidelines). The G3.1 Guidelines, released in 2011 are built upon the G3 Guidelines, which was released in 2006. The G3.1 Guidelines feature a range of new disclosures, adjusted disclosure requirements applied to the G3 version of the disclosures, and revised contextual content to assist reporters.

These comparison tables have been designed for users of the Guidelines and provides an at-a-glance overview of the extent of the changes between the G3 version of the Guidelines, and the updated version, G3.1. All other disclosure items not listed in these tables have the same requirements as applied in the G3 Guidelines. Please refer to the full version of the G3.1 Guidelines, including the Indicator Protocols, for the full details.

The G3.1 Guidelines are free to download from the GRI website www.globalreporting.org

		NEW INDICATORS, NEW ASPECTS & NEW DISCLOSURES ON MANAGEMENT APPROACH (DMA)	ADJUSTED DATA REQUIREMENTS	REVISED CONTENT
Reporting Principles	MATERIALITY			X
	STAKEHOLDER INCLUSIVENESS			X
	SUSTAINABILITY CONTEXT			X
Profile Disclosures	2.8		X	
	3.5		X	
	4.1		X	
	4.3		X	
	4.7		X	
	4.14			X
Economic	EC5		X	
Environmental	EN9		X	
	EN14		X	
Labor Practices and Decent Work	DMA: TRAINING AND AWARENESS		X	
	DMA: MONITORING AND FOLLOW-UP		X	
	DMA: ADDITIONAL CONTEXTUAL INFORMATION		X	
	ASPECT: EQUAL REMUNERATION FOR WOMEN AND MEN	X		
	LA1		X	
	LA2		X	
	LA3		X	
	LA7		X	
	LA10		X	
	LA12		X	
	LA13		X	
	LA14		X	
	LA15	X		
	Society	DMA: GOALS AND PERFORMANCE		X
DMA: POLICY			X	
DMA: ORGANIZATIONAL RESPONSIBILITY			X	
DMA: TRAINING AND AWARENESS			X	
DMA: MONITORING AND FOLLOW-UP			X	
SO1		X		
SO9		X		
SO10		X		
Human Rights	DMA: GOALS AND PERFORMANCE			X
	DMA: POLICY		X	
	DMA: ORGANIZATIONAL RISK ASSESSMENT	X		
	DMA: IMPACT ASSESSMENT	X		
	DMA: ORGANIZATIONAL RESPONSIBILITY		X	
	DMA: TRAINING AND AWARENESS		X	
	DMA: MONITORING, FOLLOW-UP AND REMEDIATION		X	
	ASPECT: ASSESSMENT	X		
	ASPECT: REMEDIATION	X		

		NEW INDICATORS, NEW ASPECTS & NEW DISCLOSURES ON MANAGEMENT APPROACH (DMA)	ADJUSTED DATA REQUIREMENTS	REVISED CONTENT	
Human Rights	HR1		X		
	HR2		X		
	HR3		X		
	HR4		X		
	HR5		X		
	HR6		X		
	HR7		X		
	HR10	X			
	HR11	X			
	Product Responsibility	PR5			X
		PR6			X

		NEW DEFINITION	ADJUSTED DATA REQUIREMENTS	REVISED CONTENT
Definitions	EMPLOYEE CATEGORY			X
	EMPLOYEE TURNOVER			X
	NEW EMPLOYEE HIRES	X		
	BASIC SALARY	X		
	REMUNERATION	X		
	LOCAL COMMUNITY		X	
	OPERATION	X		
	VULNERABLE GROUPS	X		
	COMMUNITY DEVELOPMENT PROGRAMS	X		
	OPERATIONS WITH SIGNIFICANT POTENTIAL OR ACTUAL NEGATIVE IMPACTS ON LOCAL COMMUNITIES	X		

NOTES TO THE COMPARISON TABLE

**NEW INDICATORS, NEW ASPECTS &
NEW DISCLOSURES ON MANAGEMENT
APPROACH (DMA)**

Indicates disclosures applicable to the G3.1 Guidelines

ADJUSTED DATA REQUIREMENTS

Additional disclosure requirements built on the G3 Guidelines disclosures.

REVISED CONTENT

Content sourced from the G3 Guidelines that has been revised to give additional context and guidance.

NEW DEFINITIONS

New definitions located in the Indicator Protocols.



ANEXO II: Overview of Changes in Standard Disclosures from G3.1 to G4 Guidelines

OVERVIEW OF CHANGES IN STANDARD DISCLOSURES FROM G3.1 TO G4 GUIDELINES - CONTINUED

SPECIFIC STANDARD DISCLOSURES											
G3.1		G4		G3.1		G4		G3.1		G4	
Indicators		Indicators		Indicators		Indicators		Indicators		Indicators	
CATEGORY: ECONOMIC			EN21	G4-EN22	SUB-CATEGORY: HUMAN RIGHTS						
EC1	G4-EC1	EN22	G4-EN23	HR1	G4-HR1						
EC2	G4-EC2	EN23	G4-EN24	HR2	G4-HR10						
EC3	G4-EC3	EN24	G4-EN25	HR3	G4-HR2						
EC4	G4-EC4	EN25	G4-EN26	HR4	G4-HR3						
EC5	G4-EC5	EN26	G4-EN27	HR5	G4-HR4						
EC6	G4-EC9	EN27	G4-EN28	HR6	G4-HR5						
EC7	G4-EC6	EN28	G4-EN29	HR7	G4-HR6						
EC8	G4-EC7 (Data points moved to Guidance)	EN29	G4-EN30	HR8	G4-HR7						
EC9	G4-EC8 (Data points moved to Guidance)	EN30	G4-EN31	HR9	G4-HR8						
				G4-EN32	HR10	G4-HR9					
				G4-EN33		G4-HR11					
				G4-EN34	HR11	G4-HR12					
CATEGORY: ENVIRONMENTAL			CATEGORY: SOCIAL			SUB-CATEGORY: SOCIETY					
EN1	G4-EN1	SUB-CATEGORY: LABOR PRACTICES AND DECENT WORK			SO1	G4-SO1					
EN2	G4-EN2	LA1	G4-10 (Moved to 'Organizational Profile' in G4)		SO9	G4-SO2					
EN3	G4-EN3	LA2	G4-LA1		SO10	Entire Indicator moved to Guidance					
EN4	G4-EN3	LA3	G4-LA2		SO2	G4-SO3					
	G4-EN4	LA15	G4-LA3		SO3	G4-SO4					
	G4-EN5	LA4	G4-11 (Moved to 'Organizational Profile' in G4)		SO4	G4-SO5					
EN5	G4-EN6	LA5	G4-LA4		SO5	Entire Indicator moved to Guidance					
EN6	G4-EN7	LA6	G4-LA5		SO6	G4-SO6					
EN7	G4-EN6	LA7	G4-LA6		SO7	G4-SO7					
EN8	G4-EN8	LA8	G4-LA7 (Data points moved to Guidance)		SO8	G4-SO8					
EN9	G4-EN9	LA9	G4-LA8			G4-SO9					
EN10	G4-EN10	LA10	G4-LA9			G4-SO10					
EN11	G4-EN11	LA11	G4-LA10			G4-SO11					
EN12	G4-EN12	LA12	G4-LA11		SUB-CATEGORY: PRODUCT RESPONSIBILITY						
EN13	G4-EN13	LA13	G4-LA12		PR1	G4-PR1 (Data points moved to Guidance)					
EN14	Entire Indicator moved to Guidance	LA14	G4-LA13		PR2	G4-PR2					
EN15	G4-EN14		G4-LA14		PR3	G4-PR3					
EN16	G4-EN15, G4-EN16		G4-LA15		PR4	G4-PR4					
EN17	G4-EN17		G4-LA16		PR5	G4-PR5 (Data points moved to Guidance)					
	G4-EN18				PR6	G4-PR6					
EN18	G4-EN19				PR7	G4-PR7					
EN19	G4-EN20				PR8	G4-PR8					
EN20	G4-EN21				PR9	G4-PR9					

Legend

No change to Standard Disclosure	New Standard Disclosure	Data points added to Standard Disclosure
Content in Standard Disclosure has been reduced	Content from Standard Disclosure has been moved to Guidance	Standard Disclosure deleted

 → The G4 Guidelines are free to download from the GRI website www.globalreporting.org

ANEXO III: Tabelas de Análise dos Relatórios de Sustentabilidade

ANO 2008

AGUAS PORTUGAL ANA AEROPORTOS BRISA CTT EDP LIPOR PT REN SONAE GALP

Indicadores de Desemprego Sociais - LABORAIS

1º ASPECTO: EMPREGO

LA1. Mão-de-obra total (E)	AGUAS PORTUGAL	ANA AEROPORTOS	BRISA	CTT	EDP	LIPOR	PT	REN	SONAE	GALP
Total de Trabalhadores (nº)		11,49	31,83	15,361	121,66	2,50	31,970	7,93	3,7437	7,817
Sem termo		0	79	93,79	98,66	45	91	80	80	86,96
Termo incerto		97,46	0	5,64	0	50	9	20	20	1,02
Termo certo		0,52	11	0	1,27	2	0			12,01
Outros tipos de contratos		0,52	10	0,57	0,12	3,2				
Colaboradores em regime de full time		99,90	88	99,9	99,93	100				

LA2. Número total funcionários e respectiva taxa de rotatividade (E)

	AGUAS PORTUGAL	ANA AEROPORTOS	BRISA	CTT	EDP	LIPOR	PT	REN	SONAE	GALP
Total de saídas		102	140	323	843					1157
Taxa de rotatividade global (%)		0,089	8,8	2,7	0,06	3,28	-1,77	5,2		
Mulheres		6	1,3	0,9		0		1,4		
Homens		11	3,5	1,7		3,28		3,8		
< 30		6,5	2,17			15,21		0,5		54,44
[30 - 50]		1,1	5,63			0		1		45,56
[50]		26,3	1			60		3,7		0

LA3. Benefícios assegurados aos funcionários a tempo inteiro (C)

	AGUAS PORTUGAL	ANA AEROPORTOS	BRISA	CTT	EDP	LIPOR	PT	REN	SONAE	GALP
	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim

2º ASPECTO: RELAÇÕES ENTRE FUNCIONÁRIOS E ADMINISTRAÇÃO

LA4. Funcionários abrangidos por acordos negociação colectiva (E)

	AGUAS PORTUGAL	ANA AEROPORTOS	BRISA	CTT	EDP	LIPOR	PT	REN	SONAE	GALP
Colaboradores representados por organizações sindicais (%)		0	38,9	sim %?	61	0	47			

LA5. Prazos mínimos para aviso prévio (E)

	AGUAS PORTUGAL	ANA AEROPORTOS	BRISA	CTT	EDP	LIPOR	PT	REN	SONAE	GALP
	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim

3º ASPECTO: SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

LA6. Percentagem da totalidade da mão-de-obra (C)

	AGUAS PORTUGAL	ANA AEROPORTOS	BRISA	CTT	EDP	LIPOR	PT	REN	SONAE	GALP
Colaboradores representados em comités formais de saúde e segurança (%)	sim	sim	100	>90	sim	sim	100	sim	sim	31,84

LA7. Percentagens de lesões, doenças profissionais, dias perdidos, absentismo e óbitos relacionados com trabalho (E)

	AGUAS PORTUGAL	ANA AEROPORTOS	BRISA	CTT	EDP	LIPOR	PT	REN	SONAE	GALP
Taxa de frequência (-)		0,18	13,86	885	6,18	89,85		32,3	0	3,4
Taxa de doenças profissionais (-)		0	647	0,19						
Taxa de gravidade (-)		0		0		1,36				
Taxa de absentismo (%)		4,2	7,7	3,44	4,55	3,5		0,31		3,4
Óbitos (nº)		0	2	6	0					3

LA8. Programas de educação, formação, aconselhamento, etc (E)

	AGUAS PORTUGAL	ANA AEROPORTOS	BRISA	CTT	EDP	LIPOR	PT	REN	SONAE	GALP
	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim	Não tem

LA9. Tópicos relativos a saúde e segurança (C)

	AGUAS PORTUGAL	ANA AEROPORTOS	BRISA	CTT	EDP	LIPOR	PT	REN	SONAE	GALP
	sim	sim	sim	0	sim	sim	sim	sim	sim	sim

4º ASPECTO: FORMAÇÃO E EDUCAÇÃO

LA10. Média de horas de formação (E)	AGUAS PORTUGAL	ANA AEROPORTOS	BRISA	CTT	EDP	LIPOR	PT	REN	SONAE	GALP
Total de horas de formação (h)	101.612	44963	45695	23.5080	126212	13440	46,2	17248	1515951	128114
Horas por colaborador (h/colaborador)	19	51	16	0	17,22	5,768	23,1	23,1	39	
Órgãos Sociais e Chefias	12	0	21	0	35,84	0	17,4	17,4	17,4	
Quadros Superiores	70	93	92	46	31,03	107,52	26,7	26,7	90,6	
Quadros Médios	40	57	4	75	24,53	0	0	0	0	
Profissionais Altamente Qualificados e Qualificados	24	28	179	9	11,74	60,33	15,3	15,3	15,3	
Profissionais Semi-Qualificados	14	27	5	6	2,55	41,39	22,1	22,1	22,1	
Outros	10	0	0	18	0	0	0	0	0	

LA11. Programas para a gestão de competências (C)	AGUAS PORTUGAL	ANA AEROPORTOS	BRISA	CTT	EDP	LIPOR	PT	REN	SONAE	GALP
	não	sim		sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim

LA12. Análises de desempenho e desenvolvimento da carreira (C)	AGUAS PORTUGAL	ANA AEROPORTOS	BRISA	CTT	EDP	LIPOR	PT	REN	SONAE	GALP
Colaboradores que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira (%)	76	100	94	100	100	100	100	100	98,2	100

5º ASPECTO: DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

LA13. Composição dos órgãos de governança (M/F + idade <30, [31-50] e > 50 e %)	AGUAS PORTUGAL	ANA AEROPORTOS	BRISA	CTT	EDP	LIPOR	PT	REN	SONAE	GALP
Órgãos Sociais e Chefias										
M	82	75	58		85,35	100		92		Totais 59
F	18	25	42		14,65	0		16		Totais 41
Quadros Superiores										
M	67	96	57	37	73,14	28,26		79		
F	33	4	43	63	26,86	71,74		21		
Quadros Médios										
M	43	57	94	43	80,63	0		67,5		
F	57	43	6	57	19,37	0		25		
Profissionais Altamente Qualificados e Qualificados										
M	92	64	81	18	81,07	45,04		78		
F	8	36	19	82	18,93	54,76		22		
Profissionais Semi-Qualificados										
M	41	44	67	77	77,75	96,53		100		
F	59	56	33	23	22,25	3,47		0		
Outros										
M	0	Totais M 62,5%		49	0	0		63		50
F	0	F 37,4		51	0	0		37		50

LA14. Rácio do salário base de homens e mulheres e (M/F + %)	AGUAS PORTUGAL	ANA AEROPORTOS	BRISA	CTT	EDP	LIPOR	PT	REN	SONAE	GALP
< 30	29	5		7,97	8,9	24,04		10,45		66
[31-50]	23	64		64,75	48,9	57,51		48,3		32,87
> 50	48	32		27,28	42,2	18,45		41,25		1,13
%	100	100		100	H 79% F 21	100		100		100

LA14. Rácio do salário base de homens e mulheres e (M/F + %)	AGUAS PORTUGAL	ANA AEROPORTOS	BRISA	CTT	EDP	LIPOR	PT	REN	SONAE	GALP
Órgãos Sociais e Chefias	1,5	1,07	1,02	0	1,07		0			1,06
Quadros Superiores	1	1,09	1,19	1,29	1,09		0			
Quadros Médios	1,2	1,12	0	1,01	0,975		0			
Profissionais Altamente Qualificados e Qualificados	1,2	0,95	1	1,07	0,94		0			
Profissionais Semi-Qualificados	1	0,94	1	1,12	1,05		0			
Outros	0	0	0	0,99	0		0			

4º ASPECTO: FORMAÇÃO E EDUCAÇÃO

LA10. Média de horas de formação (E)	AGUAS PORTUGAL	ANA AEROPORTOS	BRISA	CTT	EDP	LIPOR	PT	REN	SOMAE	GALP
Total de horas de formação (h)	108769	44825	42298	8295,3	179715	8552	50	13124	1315145	141235
Horas por colaborador (h/colaborador)	20	45,9	18	0	24,93	38	98	42,3	36	18,7
Órgãos Sociais e Chefias	10	0	0	0	49,49	98	0	49	34	42,8
Quadros Superiores	35	31,8	0	26	49,85	91	0	65	28	88,1
Quadros Médios	35	9,7	0	29	37,96	0	0	49	39	49,6
Profissionais Altamente Qualificados e Qualificados	34	55,8	0	0	11,78	46	0	39	31	12
Profissionais Semi-Qualificados	15	2,7	0	6	27,13	17	0	11	24	0
Outros	16	0	0	14	0	0	0	0	48,5	34,3
LA11. Programas para a gestão de competências (C)	AGUAS PORTUGAL	ANA AEROPORTOS	BRISA	CTT	EDP	LIPOR	PT	REN	SOMAE	GALP
	não	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim
LA12. Análises de desempenho e desenvolvimento da carreira (C)	AGUAS PORTUGAL	ANA AEROPORTOS	BRISA	CTT	EDP	LIPOR	PT	REN	SOMAE	GALP
Colaboradores que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira (%)	76,3	100	95	100	100	100	100	100	100	59,21

5º ASPECTO: DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

LA13. Composição dos órgãos de governança (M/F + idade <30, [31-50] e > 50 e %)	AGUAS PORTUGAL	ANA AEROPORTOS	BRISA	CTT	EDP	LIPOR	PT	REN	SOMAE	GALP
Órgãos Sociais e Chefias	M	69	85	57	57,9	80	27,27	79	70,53	86,76
	F	31	15	42,5	42	20	72,73	21	29,47	13,24
Quadros Superiores	M	63	54	55,6	37	71	30,56	83	32,82	70,38
	F	37	51	44,4	63	29	69,44	17	67,18	29,62
Quadros Médios	M	44	60	91,7	43	84,5	0	93	45,35	0
	F	56	40	8,3	57	15,5	0	7	54,65	0
Profissionais Altamente Qualificados e Qualificados	M	93	64	82	18	83	51,16	77	28,08	67,73
	F	7	36	18	82	17	48,84	23	71,92	32,27
Profissionais Semi-Qualificados	M	31	50	74	77	86	75	0	22,82	0
	F	69	50	26	23	14	25	0	77,18	0
Outros	M	0	0	0	51	0	0	64	80	35,55
	F	0	0	0	49	0	0	36	20	64,45
Percentagem por idade	AGUAS PORTUGAL	ANA AEROPORTOS	BRISA	CTT	EDP	LIPOR	PT	REN	SOMAE	GALP
< 30	59,66	3,16	27,02	10,78	16,36	11,93	59,17	31,69	44,38	1,12
[31-50]	29,3	68,56	66,52	43,91	63,64	37,79	39,2	37,79	39,2	44,38
> 50	11,04	28,28	6,46	45,31	20	50,28	1,63	50,28	1,63	23,93
%	100	100	100	M80 F 20	100	100	100	100	100	100
LA14. Rácio do salário-base de homens e mulheres € (M/F + %)	AGUAS PORTUGAL	ANA AEROPORTOS	BRISA	CTT	EDP	LIPOR	PT	REN	SOMAE	GALP
Órgãos Sociais e Chefias	0,75	139,5	1,02	0	1,1	1	0	0	0,79	1
	0,6	105	1,15	1,24	1,1	1	0	0	0,9	1,05
Quadros Superiores	0,9	115	1,02	0,96	1,02	0,96	0	0	0,91	1,12
	1,2	95,5	1,08	0,94	1,08	1	0	0	0,99	1,06
Quadros Médios	1	105	1,06	1,11	1,02	1	0	0	0,87	0,95
Profissionais Altamente Qualificados e Qualificados	0	0	0,97	0	1,04	0	0	0	0,94	0,95

ANO 2008

Indicadores de Desempenho Sociais - DIREITOS HUMANOS	AGUAS PORTUGAL	ANA AEROPORTOS	BRISA	CTT	EDP	LIPOR	PT	REN	SONAE	GALP
1º ASPECTO: PRÁTICAS DE INVESTIMENTO E DE AQUISIÇÕES										
HR1. Acordos de investimento significativos (E)	sim	não	nd	nd	sim	sim				não
HR2. Fornecedores submetidos a avaliações direitos humanos (E)	sim	não	não	não	sim	sim	sim			não
HR3. Horas de formação - direitos humanos (C)	sim	nd	nd	nd	não	sim	sim			não
2º ASPECTO: NÃO DISCRIMINAÇÃO										
HR4. Casos de discriminação e ações tomadas.(E)	não	não	não	não	sim	não	não			não
3º ASPECTO: LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E ACORDO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA										
HR5. Livre exercício da liberdade de associação (E)	sim	sim	nd	nd	sim	sim	sim			nd
4º ASPECTO: TRABALHO INFANTIL										
HR6. Ocorrência de trabalho infantil (E)	não	não	não	não	não	não				não
5º ASPECTO: TRABALHO FORÇADO E ESCRAVO										
HR7. Ocorrência de trabalho forçado ou escravo (E)	não	não	não	não	não	não				não
6º ASPECTO: PRÁTICAS DE SEGURANÇA										
HR8. Pessoal de segurança com formação direitos humanos (C)	sim	nd	nd	nd	nd	não				não
7º ASPECTO: DIREITOS DOS POVOS INDÍGENAS										
HR9. Violação dos direitos dos povos indígenas (C)	nd	nd	nd	nd	não	não				não

Indicadores de Desempenho Sociais - DIREITOS HUMANOS	AGUAS PORTUGAL	ANA AEROPORTOS	BRISA	CTT	EDP	LIPOR	PT	REN	SONAE	GALP
1º ASPECTO: PRÁTICAS DE INVESTIMENTO E DE AQUISIÇÕES										
HR1. Acordos de investimento significativos (E)	sim	sim	não	não	não	sim	sim	sim	não	não
HR2. Fornecedores submetidos a avaliações direitos humanos (E)	sim	sim	não	não	não	sim	sim	sim	nd	não
HR3. Horas de formação - direitos humanos (C)	nd	sim	nd	nd	não	sim	sim	sim	nd	não
2º ASPECTO: NÃO DISCRIMINAÇÃO										
HR4. Casos de discriminação e ações tomadas.(E)	não	não	não	não	não	não	não	não	não	não
3º ASPECTO: LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E ACORDO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA										
HR5. Livre exercício da liberdade de associação (E)	sim	sim	sim	sim	sim	sim	não	sim	sim	nd
4º ASPECTO: TRABALHO INFANTIL										
HR6. Ocorrência de trabalho infantil (E)	não	não	não	não	não	não	não	não	não	não
5º ASPECTO: TRABALHO FORÇADO E ESCRAVO										
HR7. Ocorrência de trabalho forçado ou escravo (E)	não	não	não	não	não	não	não	não	não	não
6º ASPECTO: PRÁTICAS DE SEGURANÇA										
HR8. Pessoal de segurança com formação direitos humanos (C)	nd	sim	nd	nd	sim	nd	sim	sim	nd	não
7º ASPECTO: DIREITOS DOS POVOS INDÍGENAS										
HR9. Violação dos direitos dos povos indígenas (C)	nd	nd	nd	nd	nd	nd	não	não	nd	não

Indicadores de Desempenho Sociais - DIREITOS HUMANOS	AGUAS PORTUGAL	ANA AEROPORTOS	BRISA	CTT	EDP	LIPOR	PT	REN	SONAE	GALP
1º ASPECTO: PRÁTICAS DE INVESTIMENTO E DE AQUISIÇÕES										
HR1. Acordos de investimento significativos (E)	sim	sim	não	não	sim	sim	não	sim	sim	não
HR2. Fornecedores submetidos a avaliações direitos humanos (E)	sim	sim	não	não	não	sim	sim	sim	sim	não
HR3. Horas de formação - direitos humanos (C)	nd	sim	nd	não	não	sim	sim	sim	nd	não
2º ASPECTO: NÃO DISCRIMINAÇÃO										
HR4. Casos de discriminação e acções tomadas.(E)	não	não	não	não		não	sim	não	não	não
3º ASPECTO: LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E ACORDO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA										
HR5. Livre exercício da liberdade de associação (E)	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim
4º ASPECTO: TRABALHO INFANTIL										
HR6. Ocorrência de trabalho infantil (E)	não	não	não	não	não	não	não	não	não	não
5º ASPECTO: TRABALHO FORÇADO E ESCRAVO										
HR7. Ocorrência de trabalho forçado ou escravo (E)	não	não	não	não	não	não	não	não	não	não
6º ASPECTO: PRÁTICAS DE SEGURANÇA										
HR8. Pessoal de segurança com formação direitos humanos (C)	nd	nd	nd		nd	não	não	sim	nd	não
7º ASPECTO: DIREITOS DOS POVOS INDÍGENAS										
HR9. Violação dos direitos dos povos indígenas (C)	nd	não	nd	nd	não	não	não	não	nd	não

Indicadores de Desempenho Sociais - DIREITOS HUMANOS	AGUAS PORTUGAL	ANA AEROPORTOS	BRISA	CTT	EDP	LIPOR	PT	REN	SONAE	GALP
1º ASPECTO: PRÁTICAS DE INVESTIMENTO E DE AQUISIÇÕES										
HR1. Acordos de investimento significativos (E)	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim	não
HR2. Fornecedores submetidos a avaliações direitos humanos (E)	sim	sim	não	sim	não	sim	sim	sim	sim	não
HR3. Horas de formação - direitos humanos (C)	sim	sim	sim	não	sim	sim	sim	sim	não	não
2º ASPECTO: NÃO DISCRIMINAÇÃO										
HR4. Casos de discriminação e acções tomadas.(E)	nd	não	não	não	sim	não	sim	não	não	não
3º ASPECTO: LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E ACORDO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA										
HR5. Livre exercício da liberdade de associação (E)	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim
4º ASPECTO: TRABALHO INFANTIL										
HR6. Ocorrência de trabalho infantil (E)	não	não	não	não	não	não	não	não	não	não
5º ASPECTO: TRABALHO FORÇADO E ESCRAVO										
HR7. Ocorrência de trabalho forçado ou escravo (E)	não	não	não	não	não	não	não	não	não	não
6º ASPECTO: PRÁTICAS DE SEGURANÇA										
HR8. Pessoal de segurança com formação direitos humanos (C)	nd	sim	não		nd	sim		sim	nd	não
7º ASPECTO: DIREITOS DOS POVOS INDÍGENAS										
HR9. Violação dos direitos dos povos indígenas (C)	nd	nd	nd	nd	não	não		não	nd	não

ANO 2008

Indicadores de Desempenho Sociais - SOCIEDADE

	AGUAS PORTUGAL		ANA AEROPORTOS	BRISA	CTT	EDP	LIPOR	PT	REN	SONAE	GALP
1º ASPECTO: COMUNIDADE											
SO1. Impactos das operações nas comunidades (E)	nd	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim			nd
2º ASPECTO: CORRUPÇÃO											
SO2. Análise de riscos para prevenir a corrupção (E)	nd	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim			não
SO3. Formação nas políticas e práticas de anti-corrupção (E)	sim	sim	sim	nd	não	não	não	sim			não
SO4. Medidas tomadas em resposta a casos de corrupção (E)	não	sim	sim	sim	não	não	não	não			não
3º ASPECTO: POLÍTICAS PÚBLICAS											
SO5. Participação na elaboração de políticas públicas e lobbies (E)	sim	sim	sim	nd	sim	sim	sim	sim			sim
SO6. Contribuições financeiras a partidos políticos (C)	não	nd	nd	nd	não	não	não	não			não
4º ASPECTO: CONCORRÊNCIA DESLEAL											
SO7. Acções judiciais por concorrência desleal etc (C)	não	nd	nd	não	nd	nd	não	nd			sim
5º ASPECTO: CONFORMIDADE											
SO8. Multas e sanções não-monetárias (E)	não	não	não	não	não	não	não	sim			sim

ANO 2009

Indicadores de Desempenho Sociais - SOCIEDADE

1º ASPECTO: COMUNIDADE

	AGUAS PORTUGAL	ANA AEROPORTOS	BRISA	CTT	EDP	LIPOR	PT	REN	SONAE	GALP
SO1. Impactos das operações nas comunidades (E)	sim	nd	sim	sim	não há índice GRI	sim	sim	nd	sim	nd
2º ASPECTO: CORRUPÇÃO										
SO2. Análise de riscos para prevenir a corrupção (E)	sim	nd	não	sim	não há índice GRI	sim	sim	não	nd	não
SO3. Formação nas políticas e práticas de anti-corrupção (E)	sim	sim	sim	sim	não há índice GRI	não	sim	não	nd	não
SO4. Medidas tomadas em resposta a casos de corrupção (E)	não	não	sim	sim	não há índice GRI	não	sim	sim	nd	não
3º ASPECTO: POLÍTICAS PÚBLICAS										
SO5. Participação na elaboração de políticas públicas e lobbies (E)	sim	sim	sim	sim	não há índice GRI	sim	sim	sim	nd	sim
SO6. Contribuições financeiras a partidos políticos (C)	nd	não	nd	não	não há índice GRI	não	não	não	nd	não
4º ASPECTO: CONCORRÊNCIA DESLEAL										
SO7. Acções judiciais por concorrência desleal etc (C)	nd	não	nd	não	não há índice GRI	não	nd	não	nd	nd
5º ASPECTO: CONFORMIDADE										
SO8. Multas e sanções não-monetárias (E)	sim	não	não	sim	não há índice GRI	não	sim	não	nd	sim

ANO 2010

Indicadores de Desempenho Sociais - SOCIEDADE

	AGUAS PORTUGAL	ANA AEROPORTOS	BRISA	CTT	EDP	LIPOR	PT	REN	SONAE	GALP
1º ASPECTO: COMUNIDADE										
SO1. Impactos das operações nas comunidades (E)	sim	nd	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim	nd
2º ASPECTO: CORRUPÇÃO										
SO2. Análise de riscos para prevenir a corrupção (E)	sim	sim	não	sim	sim	sim	sim	não	não	não
SO3. Formação nas políticas e práticas de anti-corrupção (E)	sim	sim	sim	sim	sim	não	sim	não	sim	não
SO4. Medidas tomadas em resposta a casos de corrupção (E)	não	não	sim	sim	sim	não	sim	não	não	sim
3º ASPECTO: POLÍTICAS PÚBLICAS										
SO5. Participação na elaboração de políticas públicas e lobbies (E)	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim
SO6. Contribuições financeiras a partidos políticos (C)	nd	não	não	não	não	não	não	não	nd	não
4º ASPECTO: CONCORRÊNCIA DESLEAL										
SO7. Acções judiciais por concorrência desleal etc (C)	nd	não	nd	não	nd	não	nd	não	nd	não
5º ASPECTO: CONFORMIDADE										
SO8. Multas e sanções não-monetárias (E)	sim	não	não	sim	sim	não	sim	não	sim	sim

ANO 2011

Indicadores de Desempenho Sociais - SOCIEDADE

	AGUAS PORTUGAL	ANA AEROPORTOS	BRISA	CTT	EDP	LIPOR	PT	REN	SONAE	GALP
1º ASPECTO: COMUNIDADE										
SO1. Impactos das operações nas comunidades (E)	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim
2º ASPECTO: CORRUPÇÃO										
SO2. Análise de riscos para prevenir a corrupção (E)	sim	sim		sim	sim	sim	sim	não	não	não
SO3. Formação nas políticas e práticas de anti-corrupção (E)	sim	sim	sim	sim	sim	não	sim	não	sim	sim
SO4. Medidas tomadas em resposta a casos de corrupção (E)	não	não	sim	sim	sim	sim	sim	não	não	não
3º ASPECTO: POLÍTICAS PÚBLICAS										
SO5. Participação na elaboração de políticas públicas e lobbies (E)	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim
SO6. Contribuições financeiras a partidos políticos (C)	nd	não	não	não	não	não	não	não	nd	não
4º ASPECTO: CONCORRÊNCIA DESLEAL										
SO7. Acções judiciais por concorrência desleal etc (C)	nd	não	nd	não	nd	não	não	não	nd	sim
5º ASPECTO: CONFORMIDADE										
SO8. Multas e sanções não-monetárias (E)	sim	não	sim	sim	sim	não	sim	não	sim	sim