



**Workshop do grupo de stakeholders “Sindicatos”**

*Responsabilidade Social em Portugal: Realidade ou Ficção?*

Organização: UGT

Relatores: Dra. Cristina Paulo Martins e Eng. Paulo Vivas, INETI/CENDES



## 4. Workshop do grupo de stakeholders “Sindicatos”

### *Responsabilidade Social em Portugal: Realidade ou Ficção?*

#### 4.1 Introdução

**João Proença**  
UGT

O presente encontro tem como objectivo prioritário clarificar a perspectiva sindical sobre a matéria, criando um espaço de diálogo entre os representantes sindicais desde o nível local ao nível internacional e os restantes representantes das partes interessadas, expondo pontos de vista e procurando extrair conclusões, na perspectiva de um reforço da intervenção sindical e de uma maior articulação da sua actuação neste âmbito e as suas formas tradicionais de actuação.

O mundo sindical tem tido várias reacções a este conceito, nem sempre favoráveis, sendo certo que deve haver consciência de que uma certa medida de risco e a necessidade de alguma cautela se coloca de facto.

Assim, verifica-se que, por um lado, muitos sindicalistas consideram a Responsabilidade Social um novo meio de actuação louvável e a incentivar, por outro, são muitos os que receiam que mine o papel tradicional dos sindicatos, minimizando nomeadamente o papel da negociação colectiva.

Vários são os focos de alguma problematização em torno da Responsabilidade Social para o movimento sindical, começando desde logo pelas diferentes interpretações em torno do seu carácter voluntário.

Os sindicatos reconhecem esse carácter, uma vez que a inclusão de tais preocupações é necessariamente de iniciativa empresarial, mas urge debater a ligação desse conceito ao respeito pelas leis e normas convencionais existentes, que com frequência parece querer ser afirmado pelo mundo empresarial.

Mais, confrontamo-nos também com a confusão do seu carácter voluntário com um poder discricionário dos empregadores, que determinam unilateralmente as iniciativas a tomar sem envolvimento das partes interessadas, ou atendem exclusivamente ao impacto financeiro que as mesmas terão.

Por outro lado, não se pode adoptar uma postura paternalista em relação ao conceito, uma vez que o mesmo não se trata de um favor ou uma benesse dos empregadores e não se deve jamais encarar a Responsabilidade Social como um substituto ao cumprimento das leis nacionais e internacionais ou um sucedâneo ao papel dos governos e sindicatos.

Deve ser sim um meio de assegurar cada vez mais o cumprimento da lei e criar espaço para a actuação de sindicatos e governos e organizações internacionais e não para minimizar o seu papel, não devendo jamais verificar-se uma privatização dos direitos e das obrigações existentes ou uma redução do nível de protecção pela adopção de comportamentos socialmente responsáveis.

Verifica-se ainda que coexistem todo um sem-número de formas para avaliar o grau de Responsabilidade Social nas empresas, todas elas mais ou menos avulsas e que se traduzem na avaliação de factores diferentes, ignorando muitas vezes o cumprimento da lei como requisito ou contemplando actividades que dificilmente poderão ser encaradas como socialmente responsáveis.

Assuntos como a necessidade de estabelecer um mínimo de regulação, nomeadamente quanto a critérios de avaliação e aferição da Responsabilidade Social, uniformizando os processos de avaliação, deverão estar em cima da mesa.

A situação portuguesa assemelha-se em muitos aspectos ao panorama internacional, o que leva a questionar todas estas questões, desde o envolvimento quase nulo por parte das partes interessadas à fraca integração das preocupações e expectativas dos mesmos, à reduzida integração da responsabilidade social no sistema de gestão, participação e consulta da empresa até à uma forte confusão sobre o que é efectivamente Responsabilidade Social.

A relevância desta matéria justifica por si este encontro e integra-se num conjunto de iniciativas que a UGT tem vindo a desenvolver, desde o envolvimento em projectos conjuntos com as suas congéneres estrangeiras (estudando possíveis impactos positivos em áreas como as deslocalizações ou os despedimentos colectivos) e com outras entidades a nível nacional (para a criação de uma rede de agentes em Responsabilidade Social, a criação de um Observatório do seu desenvolvimento em Portugal e para o estabelecimento de uma norma portuguesa de responsabilidade social adequada à nossa realidade).

Os sindicatos não criaram o conceito, mas estão conscientes que a Responsabilidade Social pode ser vista, apesar dos riscos de que falámos, como mais uma oportunidade de fazer face aos desafios da globalização e não como um objectivo em si.

Não devemos esquecer que o movimento sindical tem um papel primordial enquanto *stakeholder* privilegiado numa matéria que não deve continuar a ser vista como um unilateral exclusivo dos empresários ou como uma mera estratégia de maximização de lucros, deixando assim de ser uma ficção empresarial para ser uma real mais-valia para o reforço dos direitos dos trabalhadores, das condições de trabalho e para a concretização de uma sociedade mais justa, solidária e humanista.

## 4.2 Objectivos do workshop

De acordo com o responsável pelo *workshop* foram definidos os seguintes objectivos para esta sessão:

- Discussão das prioridades sindicais ao nível internacional e nacional;
- Auscultação e discussão da articulação entre o papel tradicional dos sindicatos e o seu papel enquanto parte interessada;
- Perspectivar o papel do Estado e do respeito pela legislação no contexto da Responsabilidade Social;
- Discussão sobre as práticas empresariais e seus objectivos;
- Divulgação da acção sindical nacional.

## 4.3 Comunicações

### **Abertura da sessão**

**Dr. João Proença**

**Secretário-Geral da UGT**

O Dr. João Proença agradeceu a presença de todos e apresentou o Eng. Mário Parra da Silva (Presidente da APEE) e a Dra. Elvira Macedo (do CEFOSAP), presentes na mesa.

O Eng. Mário Parra da Silva começou por explicar que este *workshop* decorre em simultâneo com a reunião do Grupo de Trabalho da ISO para a elaboração da futura norma ISO 26000 sobre responsabilidade social.

Esta norma está a ser elaborada de uma forma diferente, tendo sido adoptado o modelo de *multi-stakeholders*, onde cada país representado na reunião possui um representante relativo a diversas áreas, nomeadamente, sindicatos, indústria, consumidores, investigadores, ONG's, entre outros.

Nas diversas reuniões paralelas, organizadas por tipo de *stakeholder* ou por área, são abordados diversos temas específicos. Cada categoria de *stakeholder* tem de tomar decisões. Se um determinado *stakeholder* ou país não concordar com determinada decisão, essa decisão será rejeitada por todos.

A UGT é o representante nacional na reunião da ISO 26000 ligado aos sindicatos.

O Eng. Mário Parra da Silva finalizou a sua apresentação explicando o que é a responsabilidade social e agradeceu a presença dos restantes oradores.

Finalizada esta apresentação, o Dr. João Proença deu a palavra à Dra. Elvira Macedo, que agradeceu a oportunidade concedida à sua organização em estar presente nesta iniciativa.

Após as apresentações, o Dr. João Proença começou por colocar a questão: será a responsabilidade social realidade ou ficção? E que este *workshop* pretende dar resposta a esta questão.

Segundo o Dr. João Proença, a responsabilidade social incorpora uma dimensão ética para além dos benefícios em termos de reputação e imagem das organizações e empresas. Como forma de exemplificar esta afirmação referiu o exemplo de uma grande multinacional com alguns produtos fabricados com recurso a mão-de-obra infantil, e que após uma forte campanha internacional foi obrigada a abandonar tal prática, e a referir nas suas acções de marketing que a empresa é socialmente responsável.

Para muitas empresas a responsabilidade social restringe-se unicamente à atribuição de subsídios ou parte dos seus lucros para campanhas ambientais. No entanto, esta é uma visão redutora da responsabilidade social, uma vez que esta deve ter uma aplicação contínua e abrangente, incluindo todas as práticas da empresa, desde a relação com os seus fornecedores, passando pelos trabalhadores, deveres para com o Estado e chegando até à satisfação dos seus clientes.

O mercado tende a valorizar uma empresa que se auto-intitule como socialmente responsável, e por isso muitas vezes as empresas tendem a engrandecer os seus actos. Deste modo é importante ser efectuada uma avaliação independente e rigorosa das

práticas ditas socialmente responsáveis. Como tal, o Dr. João Proença referiu que é difícil avaliar a responsabilidade social se não existir uma norma internacional. Para além disso, é importante que existam organismos/organizações independentes que avaliem as empresas do ponto de vista global, com base nos critérios definidos por essa norma, como é o caso da VIGEO, uma organização independente acreditada para executar a certificação das empresas na área da responsabilidade social.

A União Europeia acordou tarde para o tema da responsabilidade social e tarda a criar legislação que regule esta matéria. Enquanto não houver uma norma a Inspeção-Geral do Trabalho (IGT) pode desempenhar um papel fundamental na fiscalização de determinadas práticas.

### **A Regulação a Nível Mundial – A norma ISO**

**Dr. Dwight Justice**

**Confederação Internacional dos Sindicatos Livres**

O Dr. Dwight Justice agradeceu o convite para estar presente neste *workshop* e começou a sua apresentação referindo que na década de 1970 o elevado poder que as grandes multinacionais vinham a ganhar levou a que as Nações Unidas e outras organizações definissem linhas de orientação de modo a regulamentar a sua actividade. O conceito da responsabilidade social propriamente dito surgiu na década de 1990 juntamente com outros instrumentos, como a nova geração de códigos de conduta, para proteger das pressões exercidas pelas grandes multinacionais os governos dos países mais pobres. Nesta década era comum a deslocalização para países de mão-de-obra mais barata, mão-de-obra infantil ou onde a corrupção fosse comum.

A Responsabilidade Social das Empresas tem “coisas boas e coisas más”, nomeadamente o poder excessivo atribuído à figura do chefe, pois é ele quem adopta as acções socialmente responsáveis. Assim, e para que a Responsabilidade Social das Empresas seja implementada de forma adequada, torna-se essencial que a definição das acções a desenvolver pela empresa seja feita consultando o número máximo de *stakeholders*, dos quais os sindicatos são um dos principais. Nem todos os *stakeholders* têm o mesmo grau de importância pelo que as diferentes contribuições devem reflectir essa mesma importância.

Não existem soluções técnicas para problemas políticos, deste modo o problema do trabalho infantil só pode ser combatido através de medidas políticas que proibam a exploração de crianças. A adopção por parte das empresas de acções socialmente responsáveis não desresponsabiliza os governos de criar legislação específica para a regulamentação das actividades das empresas. No último congresso do ICFTU (International Confederation of Free Trade Unions) foi emitida uma recomendação relativa à necessidade da elaboração de uma norma relativa a Responsabilidade Social das Empresas. Apesar das futuras normas relativas à responsabilidade social poderem vir a ter um carácter voluntário, o mercado “obriga” a que as empresas as adoptem.

De seguida realizou-se uma sessão de perguntas e respostas:

**Questão 1:** O que pensa da deslocalização das grandes empresas, nomeadamente as petrolíferas, da Europa ou América do Norte para países onde a mão-de-obra é mais barata?

**Resposta:** As petrolíferas existem onde existe matéria-prima (petróleo) e não onde existe mão-de-obra mais barata. O grande problema associado às petrolíferas diz respeito aos problemas ambientais por elas causados.

**Questão 2:** A norma ISO 26000 constitui uma resposta da sociedade civil ao imobilismo dos governos?

**Resposta:** A necessidade de elaboração da norma ISO 26000 partiu não da sociedade civil, mas sim das próprias empresas, pois pretendem possuir o “carimbo” de empresa socialmente responsável e das organizações que elaboram as normas e que certificam as organizações, pois viram na elaboração de uma norma sobre responsabilidade social uma boa oportunidade de negócio. Igualmente, os governos de alguns países (a China, por exemplo) demonstram um grande interesse na elaboração de uma norma sobre responsabilidade social para que possam controlar e definir os critérios a incluir numa futura norma.

### **A VIGEO – Empresa de Notação Social**

**Dr. Fouad Benseddik**

**VIGEO**

O Dr. Fouad Benseddik começou por agradecer à UGT o convite e iniciou a sua apresentação com o seguinte alerta “ou as empresas adoptam a responsabilidade social nas suas actividades ou serão ultrapassadas no mercado por outras empresas que o fizeram”.

O Dr. Fouad Benseddik faz parte do quadro de directores e é o responsável pela investigação e relações institucionais da VIGEO, empresa de auditoria e avaliação da responsabilidade social das organizações, criada no ano de 2002, pertencente a um conjunto diversificado de accionistas, entre os quais instituições financeiras, sindicatos europeus e empresas. A VIGEO tem seis áreas de actuação: clientes e fornecedores; direitos humanos; comunidade e sociedade; ambiente; gestão das organizações; recursos humanos.

A VIGEO não desempenha funções de consultoria, nem de certificação, e não atribui rótulos. Em vez disso a empresa oferece dois tipos de produtos distintos, em termos de conteúdos, clientes, organizações, equipas e metodologias, para avaliação da responsabilidade social de uma organização: SRI (Investor-Solicited Ratings) – ferramenta de informação objectiva, detalhada, justificada e comparativa do grau de incorporação de assuntos relacionados com a responsabilidade social ao nível da gestão de uma organização; CRS (Corporate-Solicited Ratings) – ferramenta de gestão para auditar o desempenho em termos de responsabilidade social de uma organização com base num conjunto de critérios pré-definidos.

São exemplos de empresas clientes: AGF AM, Allianz Global Investors, HSBC AM (UK&FR).

De início, a VIGEO sentiu a necessidade de definir, ela própria o que é a responsabilidade social, deste modo desenvolveu uma abordagem específica ao tema da responsabilidade social.

De acordo com o Dr. Fouad Benseddik a responsabilidade social possui duas abordagens: a normativa e a instrumental. A abordagem “instrumental” implica a hierarquização dos *stakeholders*, se bem que isso possa ser perigoso, pois alguns podem ser menosprezados. Nesta abordagem a opinião dos diferentes *stakeholders* constitui um meio para atingir o objectivo final de avaliação da responsabilidade social de uma

organização. Na abordagem “normativa” o objectivo principal é conseguir o envolvimento de forma equitativa dos diferentes *stakeholders* de uma organização.

Para fincar o seu posicionamento no mercado a VIGEO desenvolveu uma metodologia e uma gama de produtos de informação que possibilitam aos gestores de activos nivelar as suas actividades de investigação sob uma vasta gama de abordagens à SRI. Esta metodologia permite avaliar o nível de integração de opiniões dos *stakeholders* ao nível da gestão de uma organização, o que leva à identificação dos riscos e das oportunidades.

O Dr. Fouad Benseddik referiu que a VIGEO tem definidas 6 categorias de riscos estratégicos: reputação, capital humano, operações, regulamentação, autorização de mercado e transparência.

Este definiu ainda responsabilidade social como sendo um investimento estratégico e um compromisso da gestão, de modo a prevenir violações directas ou indirectas, a promover o respeito e os direitos fundamentais, expectativas e interesses dos *stakeholders*.

De entre os vários domínios de actuação da VIGEO, o Dr. Fouad Benseddik procurou desenvolver a actuação da sua empresa a nível da avaliação dos direitos humanos numa organização. Dentro desta área de actuação existem vários critérios, entre os quais o da “não discriminação”, que é regulado por uma série de convenções e declarações internacionais apresentados na sessão.

Para finalizar a sua apresentação, o Dr. Fouad Benseddik, mostrou alguns resultados de avaliações realizadas pela VIGEO no domínio dos direitos humanos, por sector de actividade e por país. Em jeito de conclusão referiu que mesmo na Europa as organizações não atingem valores aceitáveis no domínio dos direitos humanos.

De seguida realizou-se uma sessão de perguntas e respostas:

**Questão 1:** Num país como o nosso, que não está muito bem cotado a nível dos direitos sociais, como podem as empresas evoluir em termos de responsabilidade social e ao mesmo tempo tentar sobreviver?

**Resposta:** Existem muitas empresas comprometidas em aplicar a responsabilidade social nas suas actividades, pelo que a responsabilidade social passou a ser parte integrante da competitividade das empresas. Mas será que o nível de comprometimento das empresas é igual na Europa e nos Estados Unidos? É necessário definir um nível mínimo de comprometimento. A visibilidade do *ranking* é definida e efectuada ao nível da gestão de topo, caso contrário poderia pôr em causa a actuação das próprias empresas.

**Questão 2:** Como é que os sindicatos podem intervir na avaliação crítica dos relatórios de responsabilidade social?

**Resposta:** O tema da responsabilidade social, ao nível de uma empresa, diz respeito tanto a essa empresa em si como aos sindicatos.

**Questão 3:** Quais as dificuldades que depara normalmente quando efectua a avaliação de uma empresa que recorre ao trabalho infantil ou à mão-de-obra barata?

**Resposta:** A avaliação de uma empresa deste tipo é sempre difícil porque elas dizem imediatamente que não recorrem a trabalho infantil ou mão-de-obra barata. No entanto, quando lhes é perguntado se existe a montante ou a jusante da organização, ela não sabe responder porque ou não o sabe ou não quer saber. Mas quando uma empresa

alega desconhecer a existência de trabalho infantil ou recurso a mão-de-obra barata, isso constitui uma não-conformidade relativamente aos requisitos de avaliação da VIGEO.

**Questão 4:** Qual o número total de empresas auditadas pela VIGEO?

**Resposta:** Cerca de 800 empresas já foram auditadas e avaliadas.

### **Responsabilidade Social em Portugal – Realidade ou ficção?**

**Dr. Carlos Alves**

**Gabinete Jurídico da UGT**

O Dr. Carlos Alves apresentou a visão dos sindicatos sobre responsabilidade social em Portugal, referindo que a situação não é muito diferente da que se passa a nível mundial e dividiu o relato da situação no nosso país em diferentes pontos:

- Existe um envolvimento quase nulo dos diferentes *stakeholders* com responsabilidades ao nível da responsabilidade social;
- As organizações dão pouca relevância à contribuição dos diferentes *stakeholders*, implementando a responsabilidade social ao nível das suas organizações de forma autónoma;
- Existe uma grande confusão por parte das organizações sobre o que é a responsabilidade social (e.g. filantropia é diferente de responsabilidade social). As empresas publicitam determinadas práticas como sendo exemplos de responsabilidade social, mas que na realidade não o são (e.g. determinadas instituições, nomeadamente bancos, alegam que a abertura de uma filial num país africano constitui um exemplo do respeito da sua organização pela responsabilidade social);
- As práticas de responsabilidade social encontram-se restringidas às grandes empresas, pois as pequenas e médias empresas alegam que não possuem a capacidade de investimento necessário. No entanto, está provado que muitas das vezes não é preciso um grande investimento, mas sim vontade de as pôr em prática. Geralmente, quando existentes, estas práticas constituem actos isolados;
- Só existe uma empresa em Portugal que actua ao nível da certificação de RS e apenas 5 empresas certificadas por normas relacionadas com a RS;
- É necessário desenvolver um esforço acrescido de qualificação dos avaliadores/certificadores que trabalham na responsabilidade social;
- Não é devido à existência de critérios rigorosos de avaliação/certificação que existem apenas 5 empresas certificadas em Portugal, uma vez que, segundo o Dr. Carlos Alves, a existência de critérios rigorosos não constitui um obstáculo à implementação voluntária da norma.

## **Intervenção do Dr. Paulo Morgado de Carvalho Inspector-Geral do Trabalho**

O Dr. Paulo M. Carvalho agradeceu o convite e começou a sua apresentação referindo que a Inspeção-Geral do Trabalho (IGT) possui um papel fundamental na implementação da responsabilidade social ao nível das organizações em Portugal.

Em jeito introdutório fez uma breve caracterização do tecido empresarial português, sendo que 0,5% do número de empresas são grandes empresas. Portugal assinou até à data 78 convenções e acordos internacionais, mas só algumas estão relacionadas com a responsabilidade social. Actualmente assiste-se a um maior interesse por este tema, pois há mais campanhas de marketing, *workshops*, empresas certificadas, artigos e notícias nos *media*, entre outros.

As novas formas de organização do trabalho resultantes da globalização trouxeram novos problemas, por isso é necessário que uma norma sobre responsabilidade social tente regulá-las de forma a minimizar os riscos associados. A Comissão Europeia editou em 2001 o livro verde sobre responsabilidade social intitulado “Tornar a Europa um povo de excelência na responsabilidade social das empresas”.

A execução do conceito de responsabilidade social pode não ser alcançável unicamente por intermédio da análise do cumprimento, por parte das empresas, da legislação em vigor. O aparecimento de uma norma sobre responsabilidade social pode constituir um importante instrumento para alcançar o objectivo referido libertando o Estado para outras funções, nomeadamente a de regulador.

No documento elaborado pela IGT intitulado “Regulamento sobre Responsabilidade Social” é realizado um diagnóstico da situação actual em termos de responsabilidade social e é definido um conjunto de indicadores mínimos para avaliar a responsabilidade social nas empresas:

- diálogo social;
- direitos de maternidade;
- formação profissional;
- práticas não discriminatórias.

A responsabilidade social não pode ser uma “moda”, mas sim uma actividade continuada no tempo. Para tal a IGT deve desempenhar uma missão não só de controlo, mas também de apoio, informando e aconselhando os interessados.

A título de exemplo, o Dr. Paulo M. de Carvalho referiu o sector da construção civil, um sector onde a responsabilidade social existe ainda de forma muito incipiente e que é caracterizado por possuir uma percentagem elevada de mão-de-obra precária e muitos acidentes laborais. A implementação da responsabilidade social poderá solucionar muitos dos problemas actualmente existentes neste sector.

Para pôr fim a casos como estes, a IGT está a preparar acções de formação na área da responsabilidade social.

Antes de finalizar a sua apresentação, o Dr. Paulo M. de Carvalho lança o repto à audiência sobre se “Um eventual desenvolvimento de uma norma ISO (26000) irá vigorar em todas as organizações, públicas ou privadas, pequenas ou grandes? Haverá riscos na sua implementação?”

De seguida realizou-se uma sessão de perguntas e respostas:

**Questão 1:** No vosso trabalho em que medida é possível verificar se as falhas na responsabilidade social resultam de uma má prática continuada ou de um caso esporádico?

**Resposta (Dr. Carlos Alves):** A avaliação segundo uma norma deve ter em conta o local geográfico e as falhas do país onde vai ser empregue. No caso de Portugal temos de encontrar um termo de referência para executar a avaliação.

**Resposta (Dr. Paulo M. de Carvalho):** A resposta não é fácil de dar e é necessário ir à origem dessa questão. É necessário de desenvolver acções de qualificação tanto dos trabalhadores como dos próprios empresários. Muitas vezes os empresários alegam não conhecer a legislação que sobre eles recai. Existem em Portugal cerca de 650000 empresas registadas, pelo que a fiscalização pode não actuar a tempo e horas.

**Questão 2:** Será que as organizações públicas estão desresponsabilizadas socialmente quanto à questão da responsabilidade social?

**Resposta (Dr. Carlos Alves):** O Estado deve ser socialmente responsável e o que se pretende aplicar nas empresas deve ser igualmente aplicado no Estado.

**Questão 3:** Será o grande número de PME's existentes em Portugal a razão pelo atraso da economia? Na prática, será mais fácil implementar a responsabilidade social nas Grandes Empresas do que nas PME's?

**Resposta (Dr. Paulo M. de Carvalho):** A responsabilidade social é mais fácil de aplicar nas grandes empresas, uma vez que estas possuem uma estrutura organizacional mais adequada.

**Questão 4:** Como é possível conciliar a adopção da responsabilidade social com a globalização e a necessidade de crescimento económico?

**Resposta (Dr. Carlos Alves):** Algumas práticas de liberalização das condições de trabalho podem ser mal utilizadas e implicar perdas graves de direitos dos trabalhadores.

**Resposta (Dr. Paulo M. de Carvalho):** As novas formas de trabalho resultantes da globalização implicam efeitos negativos ao nível das condições de trabalho.

Finalizada a fase de debate, o Dr. João Proença referiu que muitas vezes as empresas que invocam o respeito pela responsabilidade social são grandes empresas que usam e abusam da subcontratação de trabalhadores, como é o caso de algumas grandes empresas do sector da construção civil. Quando falamos de responsabilidade social nas organizações é necessário abordar as formas atípicas de trabalho e as diferentes dimensões das organizações.

Relativamente ao carácter voluntário ou obrigatório de uma futura norma sobre responsabilidade social é evidente que, segundo o Dr. João Proença, esta deverá ser voluntária, sendo que determinados aspectos devem ter um carácter obrigatório (e.g. as empresas acima de determinada dimensão são obrigadas a elaborar um balanço anual do seu valor social).

É também opinião do Dr. João Proença que as principais empresas cotadas em bolsa devem ser avaliadas em termos de responsabilidade social. Além disso, é importante

criar uma norma reguladora da certificação das empresas em termos de responsabilidade social, que será à partida uma norma ISO.

Tanto as organizações privadas como as públicas devem ter obrigações comuns, embora existam algumas especificidades que devem ser reconhecidas na norma. A administração pública não tem nenhuma entidade que a fiscalize, pelo que o Dr. João Proença espera que em breve tal seja possível, nomeadamente em termos do cumprimento das regras de higiene e segurança no trabalho.

Futuramente o site da UGT terá um espaço específico sobre a responsabilidade social.

O Dr. João Proença agradeceu a participação de todos os presentes e formulou os votos de que este assunto se tenha revelado de interesse para o futuro.



## **Anexos**



## **ANEXO 4 – Workshop do grupo de stakeholders “Sindicatos”**

### ***Responsabilidade Social em Portugal: Realidade ou Ficção?***

#### **Programa**

14:30 – Abertura

- **Dr. João Proença** – Secretário-Geral da UGT
- **Eng. Mário Parra da Silva** – Presidente da APEE
- **Dra. Elvira Macedo** – CEFOSAP

15:00 – A Regulação a Nível Mundial – A norma ISO

- **Dwight Justice** – Confederação Internacional dos Sindicatos Livres
  - A VIGEO – Empresa de Notação Social
- **Dr. Fouad Benseddik** – Director de Métodos e das Relações Internacionais da VIGEO

**Debate**

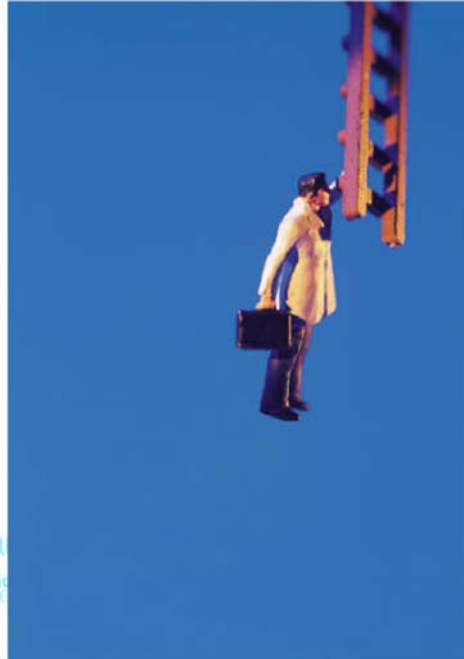
16:30 – Responsabilidade Social em Portugal – Realidade ou Ficção?

- **Dr. Carlos Alves** – Gabinete Jurídico da UGT
- **Dr. Paulo Morgado de Carvalho** – Inspector-Geral do Trabalho

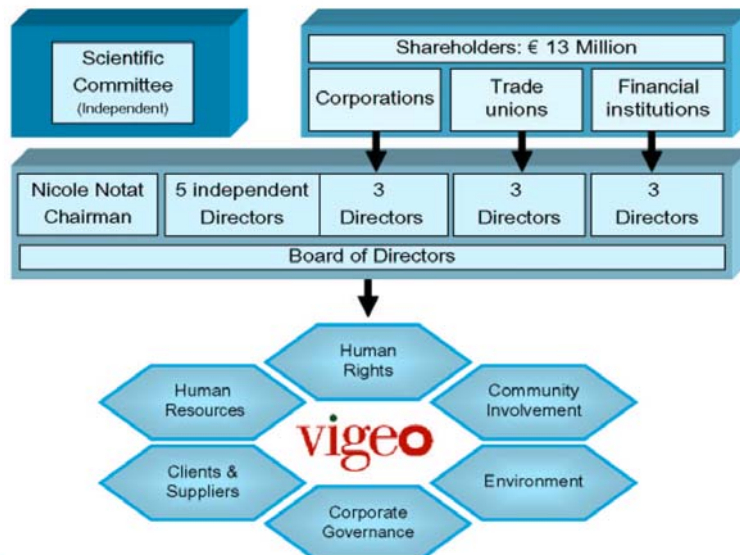
**Debate**

18:00 – Conclusão dos Trabalhos

Social Responsibility rating and auditing



VIGEOGROUP : OVERVIEW





## SHAREHOLDERS

FINANCIAL INSTITUTIONS	CORPORATIONS
CAISSE NATIONALE DES CAISSES D'EPARGNE	ACCOR
AG2R	ADECCO
CREDIT AGRICOLE	AGF
IONIS	AIR France
OFIVALMO	AIRBUS INDUSTRIES
SGAM FINANCE	AMEC SPIE
DEXIA AM	ALCATEL
LAZARD FRERES	ARCELOR
CEGA	AVENTIS
MACIF GESTION	AXA
CREDIT COOPERATIF	BNP PARIBAS
	CARREFOUR
	COF
	CIE DE ST GOBAIN
	CREDIT LYONNAIS
	DANONE
	EADS
	EDF
	EGG
	FRANCE TELECOM
	GDF
	LAFARGE
	MANPOWER
	MCDONALD'S
	PECHINEY
	PINAULT PRINTEMPS REDOUTE
	RENAULT
	RHODIA
	ROYAL BANK OF SCOTLAND
	SANPAOLO IMI SPA
	SCHNEIDER ELECTRIC
	SUEZ
	THALES
	TMM
	TOTAL
	VIVENDI ENVIRONNEMENT



3



## VIGEO'S CSR SERVICES

### Investor- Solicited Ratings

Facilitate investment- decision making process

(Equities)

- Rating companies listed on the DJStoxx 600
- Clients: fund managers & institutional investors
- Analysis at group level
- Team of SRI analysts

### Corporate- Solicited Audits

CSR management tool

(Overnance)

- Ratings a set company perimeter
- Clients: companies (listed & non- listed)
- Analysis on site & on the basis of defined parameters
- Team of CSR auditors

No consulting, no label, no certification



4



## EQUITICS INVESTOR CLIENTS

AGF AM – AXA IM – ALLIANZ GLOBAL INVESTORS (UK) –  
 BANK SARASIN (CH&FR) - BNP PARIBAS AM – BOISSY GESTION –  
 CREDIT AGRICOLE AM – CREDIT MUTUEL FINANCE – DEXIA AM (BE) –  
 ECOFI INVESTISSEMENTS GROUPE CREDIT COOPERATIF –  
 ECUREUIL GESTION – ETOILE GESTION - FEDERAL GESTION –  
 FEDERIS GESTION D’ACTIFS GROUPES MALAKOFF ET MEDERIC –  
 GEORGES V AM – GROUPAMA AM - HSBC AM (UK&FR) – I.DE.A.M. –  
 IONIS INTERINVESTISSEMENT – ISICA EPARGNE AG2R –  
 IXIS ASSET MANAGEMENT – IXIS CORPORATE & INVESTMENT BANK -  
 LAZARD FRERES GESTION –  
 LOMBARD ODIER DARIER HENTSCHE & CIE (CH) – MACIF GESTION –  
 MEESCHAERT – MMGI BANQUE MARTIN MAUREL – NATEXIS ASSET  
 MANAGEMENT – NATEXIS EPARGNE ENTREPRISE –  
 NSM GESTION GROUPE ABN AMRO - PRADO EPARGNE –  
 PRO BTP FINANCE – RCM (DE) – SOCIETE GENERALE AM - SOGEPOSTE –  
 VEGA FINANCE



## The two main Social responsibility approaches

« Normative » « Ethical convictions »	« Instrumentale » « Ethique de responsabilité »
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Taking in account stakeholders expectations is an end in it self</li> <li>● Moral, religious and philosophical considerations : « the good does not need justification; it has its own value »</li> <li>● Stakeholders expectations have equal and intrinseque value</li> <li>● Company is an institution who must serve broader social targets than maximizing profits</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Taking in account stakeholders expectations is a mean</li> <li>● Causality link between stakeholder management and Corporate or Organisational performance</li> <li>● Hierarchisation of Stakeholders (from the more to the less strategics) in the definition and implementation of corporate or organisationnel commitments, management, accounting and/or reporting</li> </ul>



## 2 TYPES OF SRI

### « Militant » approach

Negative screening (products, sectors : weapons, nuclear energy ...)

⇒ fighting for a cause

### « Risk » approach

Taking into account social and environmental risks

⇒ Stakeholder management is used to create corporate performance

vigeo

7

## Vigeo approach : managerial assessment

1. Stakeholder's engagement and management are a means for a global performance
2. Taking in account stakeholders expectations is not necessary a legal requirement but, as a commitment, it is a mean for a performance
3. Organisational or Corporate commitments have to be based on principles and objectives recommended or recognised by international institutions (UN, ILO, OECD...)
4. Stakeholders hierarchisation is not relevant in social responsibility field but hierarchisation of international principles and objectives following sectors, products, services, size, and territories of company or Organisation's activities

vigeo

8

## VIGEO MARKET POSITIONNING

VIGEO has developed a methodology and a range of data products that enable asset managers to leverage their research activities on a wide variety of SRI approaches



9

## VIGEO RESEARCH METHODOLOGY: EQUITICS

Rating the social, societal & environmental performance of companies

=

Evaluating of the level to which stakeholder interests are integrated into their management systems



Identification of the related risks and opportunities



10



## VIGEO MODEL: MANAGEMENT EVALUATION



Réputation- Human capital- Efficiency- Legal risks- market risks- Transparency- risk



11



## Definition of Vigeo's risk categories

<b>Reputation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Brand recognition, allegations, controversies</li> <li>- Social acceptability</li> <li>- Attracting new skills</li> <li>- License to operate</li> </ul>
<b>Human Capital</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stability of work relations and social conflict mitigation</li> <li>- Retention of skills and know-how</li> <li>- Corporate culture and values</li> </ul>
<b>Operations</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Control of operating costs</li> <li>- Competitiveness of products and services</li> <li>- Effectiveness of organisation and processes</li> <li>- Innovation and prevention of technological obsolescence</li> <li>- Gains in productivity</li> <li>- Efficiency of strategic planning</li> </ul>
<b>Legal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Litigations, trials, legal proceedings, and fines</li> </ul>
<b>Market Authorisation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Marketing and products/services acceptance</li> <li>- Procurement security and quality</li> </ul>
<b>Transparency</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Communication of required information</li> </ul>



12

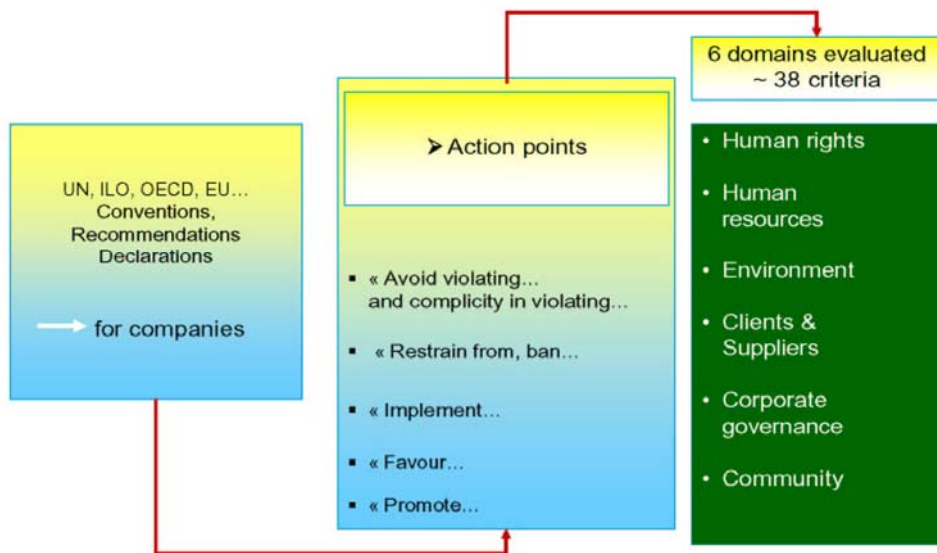
## Social responsibility – Definitions

- Social responsibility is :
  - strategic investment and managerial commitment
    - to prevent direct or indirect violations, to respect, and to promote fundamental rights, expectations and interests of stakeholders
    - and to account about it

vigeo

13

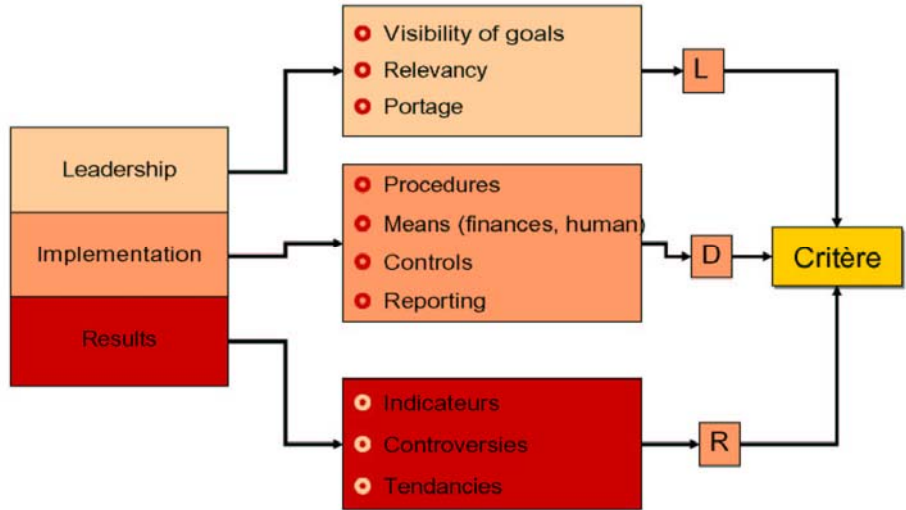
## REFERENCE MODEL – 6 DOMAINS REVIEWED



vigeo

14

● Structure of commitment analysis



vigeo

15

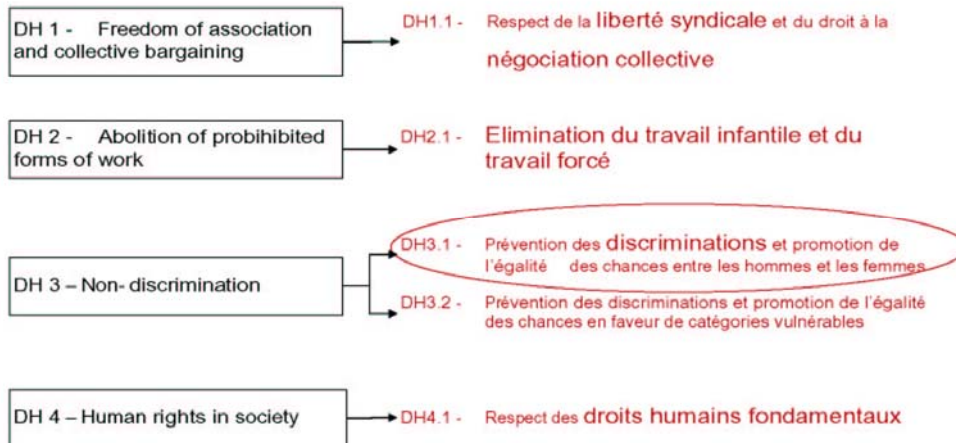
●



vigeo

16

## DROITS HUMAINS



vigeo

17

## REFERENTIEL NORMATIF DU CRITERE NON DISCRIMINATION

- ONU: Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale
- ONU: Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, 1967
- OIT : Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux, 1998
- OIT : Convention 111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- OIT : Convention 100 sur l'égalité de rémunération, 1951
- OIT : Recommandation 111 concernant la discrimination (emploi et profession) , 1958
- OIT : Recommandation 90 sur l'égalité de rémunération, 1951
- OIT : Convention 138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973
- OIT : Convention 156 concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes : travailleurs ayant des responsabilités familiales,1981
- OIT : Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, 1977, révisée 2000
- OCDE, Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales, 1976, révisés 2000

vigeo

18

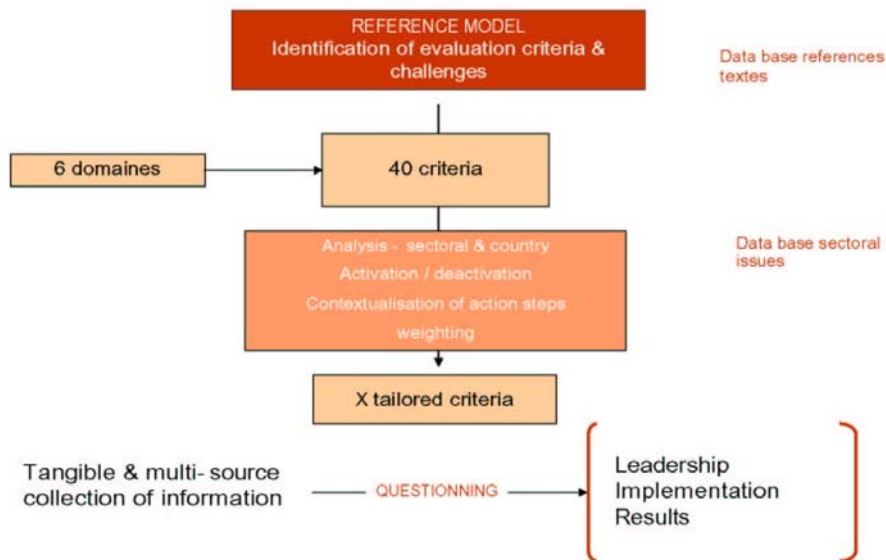
## ● NON DISCRIMINATION : PRINCIPES D'ACTION

1. S'interdire toute distinction, exclusion ou préférence de nature à détruire ou altérer l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, notamment :
  - accès et maintien dans l'emploi ; conditions de travail ; promotion ; formation professionnelle ; rémunération et autres avantages.
  
2. Mettre en œuvre des mesures positives permettant :
  - aux travailleurs, sans distinction de sexe, de concilier leurs responsabilités familiales avec leurs responsabilités professionnelles
  - de protéger les personnes et/ou groupes vulnérables et de leur assurer des mesures de promotion de l'égalité des chances et de traitement.

vigeo

19

## ● SYNTHÈSE DE LA METHODOLOGIE VIGEO



vigeo

20

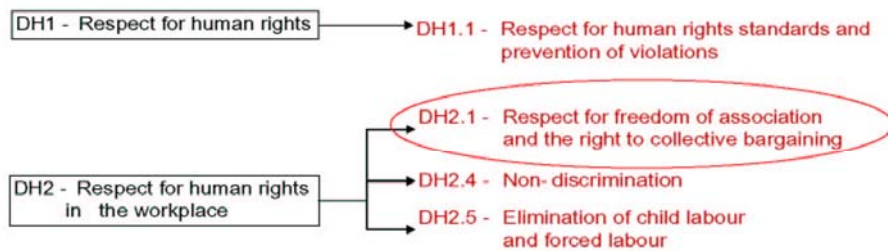
## ● QUELQUES RESULTATS

### DOMAIN HUMAN RIGHTS

vigeo

21

## ● HUMAN RIGHTS



vigeo

22

## ● Some results

### DOMAIN HUMAN RIGHTS

○ Average score : 40.81 / 100

- mini : 33.1 environment
- maxi : corporate governance : 45.22

vigeo

23

## ● Human rights

○ sectors ranking:

- insurance : 55.6
- Aerospace : 55
- Fixed telecom : 54
- ...
- Braodcasting and advertising : 28
- Transport and logistics : 28.8
- Software : 30

vigeo

24

## Human rights (2004)

### Country ranking

- Luxembourg : 51.8
- Suède : 48.9
- Finlande : 48.5
- Allemagne : 42.8
- France : 42.2
- ...
- Grèce : 30.1
- Irlande : 30

vigeo

25

## DH 2.1 : Respect of freedom of association and promotion of collective bargaining

### AVERAGE : 38.4

- Leadership : 30.75 (9 to 44)
- Implementation : 26.83 (9 to 36)
- Results : 57.5 (42 to 74)

vigeo

26

## ● DH 2.1 : Respect of freedom of association and promotion of collective bargaining

### ○ Sector ranking :

- Ait transport : 60.1
- Forest products and paper : 50.8
- Bank : 49.8
- ...
- Chemicals : 24.4
- Transport and logistics : 24.38
- Broadcasting and advertising : 23.8

vigeo

27

## ● DH 2.1 : Respect of freedom of association and promotion of collective bargaining

### ○ Country ranking :

- Luxembourg : 53
- Norvège : 46.1
- Suède : 46
- Allemagne : 42.2
- France : 42.9
- ...
- Irlande : 25.1
- Autriche/Portugal : 28

vigeo

28



En savoir plus :

<http://www.vigeo.com/>

Téléphone : 01 49 72 46 01

Contact : Thomas Gérard

Thomas.gerard@vigeogroup.com

"Les informations contenues dans ce document sont strictement confidentielles et ne sauraient être divulguées par son destinataire à tout tiers. Toute exploitation sans l'autorisation écrite et préalable de VIGEO des textes, images, graphiques, méthodes et bases de données présentés dans ce document et protégés par les dispositions des Livres I et III du Code la propriété intellectuelle est sanctionnée civilement et pénalement."

vigeo

29

## Contactos e links

UGT – União Geral dos Trabalhadores

[ugt@mail.telepac.pt](mailto:ugt@mail.telepac.pt)

<http://www.ugt.pt>

APEE – Associação Portuguesa de Ética Empresarial

[etica@apee.pt](mailto:etica@apee.pt)

<http://www.apee.pt>

CEFOSAP – Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional

<http://www.cefosap.pt>

ICFTU – International Confederation of Free Trade Unions

[internetpo@icftu.org](mailto:internetpo@icftu.org)

<http://www.icftu.org>

VIGEO

[thomas.gerard@vigeogroup.com](mailto:thomas.gerard@vigeogroup.com)

<http://www.vigeo.com>

IGT – Inspeção-Geral do Trabalho

<http://www.igt.gov.pt>