

NEGÓCIOS INICIATIVAS BEST ETHICAL PRACTICES AWARDS

ESTUDO

Os colaboradores estão no centro da ética

As empresas concorrentes ao Best Ethical Practices Awards 2014 mostram uma grande preocupação pela qualidade de vida dos colaboradores. Os pontos mais críticos estão na prevenção do assédio.

FILIPE S. FERNANDES

A qualidade de vida dos colaboradores é uma das principais preocupações do inquérito sobre o clima ético nas empresas, a que as empresas concorrentes ao prémio Best Ethical Practices Awards 2014, promovido pelo Jornal de Negócios e pela Cagpe-mini. Este capítulo do inquérito sobre a ética tem quatro níveis de abordagem e inquirição, que são a segurança, a saúde, a igualdade e

o respeito e o desenvolvimento pessoal e profissional. Tem como intuito garantir abrangência e exaustividade na avaliação das principais temáticas abarcadas pelas boas práticas éticas. “Uma empresa eticamente responsável tem respeito pelos seus colaboradores” disse Esmeralda Dourada, gestora, e que foi executiva no Grupo SAG, por exemplo, e membro do júri do Best Ethical Practices Awards 2014.

No capítulo de segurança, o ponto menos pontuado é o que tem a ver com os “procedimentos ou medidas extraordinárias de segurança aplicadas a colaboradores que se deslocam para países considerados de alto risco”, mas é um valor perfeitamente marginal. A saúde é a categoria em que as empresas quase fazem o pleno, o que revela a importância que estas questões têm assumido nas políticas de recursos humanos, a que também não é alheia a proliferação de seguros de saúde. Ainda relacionada com a nova era das políticas de recursos humanos, as empresas mostram uma atenção particular ao desenvolvimento pessoal e profissional dos seus colaboradores.

As situações mais críticas estão relacionadas com a igualdade e respeito. Este inquérito revela que 36,4% das empresas não têm acções previstas em caso de assédio a um colaborador por colaboradores de entidades externas e que 18,2% das empresas não têm regras definidas para prevenir situações internas de assédio. Há mesmo uma pequena parcela de empresas que não tem regras definidas para prevenir a discriminação de colaboradores com base em factores como etnia, cor de pele, sexo, deficiências ou outros. ■

Inquérito revela que 36,4% das empresas não têm acções previstas em caso de assédio a um colaborador por colaboradores de entidades externas.

INQUÉRITO

RESPEITO PELOS COLABORADORES

Respostas ao inquérito sobre o clima ético nas empresas

Positivo: O respeito pelos colaboradores é partilhado a quase 100% das empresas candidatas ao prémio.

Negativo: Nas questões do assédio, há casos de empresas que não têm regras definidas para a sua prevenção.

	%
Segurança	
Não culpada em algum processo judicial de negligência da segurança no local de trabalho	100
Procedimentos de segurança estabelecidos	96,97
Formação destinada a educar os colaboradores quanto às diversas normas de segurança	96,97
Procedimentos ou medidas extraordinárias de segurança aplicadas a colaboradores que se deslocam para países considerados de alto risco	84,85
Medidas de resposta a emergências definidas	100
Saúde	
Não culpada em algum processo judicial resultante de danos causados à saúde dos seus colaboradores	100
Permanente que vise garantir os cuidados de saúde dos colaboradores	100
Procedimento que salvaguarde os direitos básicos do trabalhador na área da saúde	100
Dinamização campanhas de prevenção na área da saúde	93,94
Igualdade e Respeito	
Não culpada em algum processo judicial resultante de acções discriminatórias para com colaboradores ou algum colaborador considerado culpado em algum processo judicial de assédio no local de trabalho	100
Regras definidas para prevenir a discriminação de colaboradores	96,97
Processo de promoções na empresa é estabelecido com base em critérios pré-definidos	100
Regras definidas para prevenir situações internas de assédio	81,82
Acções previstas a tomar em caso de assédio a um colaborador por colaboradores de entidades externas	63,64
Desenvolvimento pessoal/ profissional	
Não culpada em algum processo judicial por incumprimento do número mínimo de horas de formação a cada trabalhador previsto na lei	100
Desenvolvimento de acções de formação, de cariz interno ou externo	100
Políticas de apoio ao desenvolvimento de formação por iniciativa do trabalhador	93,94
Acesso a formação encontra-se estabelecido com base em critérios pré-definidos	96,97

Uma iniciativa do Negócios em parceria com a Capgemini



Pedro Elias

Empresas cada vez mais sustentáveis

A responsabilidade social tornou-se uma espécie de mantra das empresas e tem servido de mote para um discurso responsável por parte das empresas. Estas preocupações têm tido impacto junto dos responsáveis pela gestão. Como mostra este inquérito do Best Ethical Practices Awards, promovido pelo Jornal de Negócios e Capgemini, as empresas têm dedicado uma atenção maior à sustentabilidade do negócio. Por exemplo, 90,9% das empresas tem um plano estratégico definido para os próximos cinco anos e todas garantem que publicam um relatório de sustentabilidade com objectivos definidos para um crescimento económico sustentável.

Como refere Francisco San-

chéz, que foi presidente e CEO da EDP, a responsabilidade social é apenas um capítulo da ética empresarial. Esta tem como princípio basilar “o reconhecimento de que a empresa, enquanto entidade colectiva com finalidades consideradas socialmente úteis, se relaciona continuamente com o seu entorno, afectando-o e sendo por ele afectada, e de que, nessa relação, deverá assumir a responsabilidade por todos os impactes – económicos, ambientais e sociais – resultantes da sua actividade, evitando ou procurando activamente minimizar ou compensar aqueles que possam ser negativos. A ética, de facto, exerce-se na relação e não na afirmação de princípios de boa conduta, por útil que essa afirmação possa ser”. Um exemplo desta prática é o facto de 97% das empresas garantirem ter uma política de controlo de despesas que previna o uso dos recursos da empresa para fins pessoais.

As empresas mostram algumas dificuldades em domínios como o impacto ambiental e cultural e a intervenção social. Neste domínio social, se a totalidade das empresas refere que a participa activamente “em iniciativas da Sociedade Civil”, só 69,7% tem “medidas de incentivo para os colaboradores participarem em actividades de cariz social”. Por outro lado, no que se refere ao impacto ambiental e cultural os números revelam algumas fraquezas das empresas. Assim, 28% das empresas não tem prática de acções de sustentabilidade cultural, 55% não publica relatório de responsabilidade cultural e 30% não publica de um relatório de responsabilidade ambiental. ■

Inquérito conclui que 97% das empresas têm uma política de controlo de despesas para prevenir o uso dos recursos da empresa para fins pessoais.



Francisco Sanchez, antigo presidente da EDP, lembra que a responsabilidade social é apenas um capítulo da ética.

INQUÉRITO

RESPONSABILIDADE SOCIAL

Respostas ao inquérito sobre o clima ético nas empresas

Positivo: A sustentabilidade do negócio é uma prioridade

Negativo: 30% das empresas não têm relatório de responsabilidade ambiental

Impacto Ambiental e Cultural	%
Não culpada em algum processo judicial imposto por danos ambientais causados na condução da sua actividade	96,97
Não culpada em algum processo judicial imposto por danos patrimoniais causados na condução da sua actividade	100
Objectivos definidos para a redução da pegada ecológica	96,97
Prática de acções de sustentabilidade cultural	72,73
Publicação de um relatório de responsabilidade ambiental	69,70
Publicação de um relatório de responsabilidade cultural	45,45
Intervenção social	
Contribuição financeira para algum programa de ajuda social	87,88
Colocação de expertise/ produção ao serviço de um programa de ajuda social	81,82
Publicação de um relatório de responsabilidade social	75,76
Medidas de incentivo para os colaboradores participarem em actividades de cariz social	69,70
Participação activa em iniciativas da Sociedade Civil	100
Sustentabilidade de negócio	
Publicação de um relatório de sustentabilidade com objectivos definidos para um crescimento económico sustentável	100
Plano estratégico definido para os próximos 5 anos	90,91
Política de controlo de despesas que previna o uso dos recursos da empresa para fins pessoais	96,97
Contributo Educacional	
Valores empresariais definidos	100
Valores empresariais como critério de avaliação dos trabalhadores	96,97
Publicação ou procedimento que enderece as questões éticas	100
Alinhamento dos valores dos candidatos com os da empresa, nos seus processos de recrutamento	100