



Aproxima-se a data do relatório anual de boas práticas de responsabilidade social

A responsabilidade social deve ser embutida no dia-a-dia das organizações. Podem fazê-lo, quando, por exemplo, privilegiam a transparência na informação prestada ao mercado ou adotam uma política adequada de gestão de recursos humanos, orientada para a formação e satisfação dos seus trabalhadores.

A sua empresa já preparou o relatório anual de boas práticas de responsabilidade social? Se ainda não o fez, deverá apressar-se, pois o relatório tem de ser divulgado até ao final do primeiro trimestre em cada ano. O relatório reporta-se às práticas adotadas pela sua organização em matéria de responsabilidade social empresarial no ano anterior. Trata-se de uma obrigação que se renova anualmente.

Embora não exista uma definição universal para 'Responsabilidade Social Empresarial' (RSE), é possível incluir neste amplo conceito: (i) as práticas laborais, como os direitos humanos, trabalho e formação, diversidade, igualdade de género, saúde e bem-estar dos trabalhadores; (ii) as questões ambientais, como a biodiversidade, alterações climáticas, utilização eficiente dos recursos e prevenção da poluição; (iii) o combate à corrupção; (iv) o envolvimento e o contributo para o desenvolvimento da comunidade, entre outros.

Logo, deve perguntar-se: a sua empresa inclui nos seus objetivos estratégicos a RSE? Tem objetivos claros e definidos sobre as medidas e iniciativas a adotar a este nível? E existe realmente um plano de execução dessas medidas integrado em toda a organização?

O relatório deve incluir as medidas adotadas e as que perspectiva promover no próximo ano em matéria de RSE, as quais devem estar em conformidade com a legislação aplicável e ser consistentes com 'boas práticas' reconhecidas (por exemplo, as normas ISO 26000).

Uma 'boa prática' resulta de uma ideia (preferencialmente inovadora) que visa solucionar uma questão em determinado contexto, neste caso em matéria de RSE. Pode ser uma medida ou ação voluntária que provou ser bem-sucedida no passado em contextos similares.

Para isso é, todavia, necessário fazer as questões corretas:

- A sua empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade?
- Tem uma linha de ética para denúncia de possíveis irregularidades? ou
- Quando a sua empresa nomeia um trabalhador para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem em conta o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?

As medidas empregues para responder a estas e outras questões devem ser refletidas no relatório de boas práticas, o qual deve ser adotado por todas as empresas, sem exceção, e atendendo ao contexto de cada uma. Isto deve ser acautelado não só por este, mas por todos os instrumentos de "compliance" laboral, pois não existe uma solução universal que sirva para todas as empresas.

Macedo Vitorino & Associados

✉ Contactos

Guilherme Dray

gdray@macedovitorino.com

Cláudia Fernandes Martins

cmartins@macedovitorino.com

Joana Fuzeta da Ponte

jfuzetadaponte@macedovitorino.com

Esta informação é de carácter genérico, não devendo ser considerada como aconselhamento profissional.