

As boas práticas de sustentabilidade nas Empresas e Organizações

Estudo elaborado em parceria, pela PwC e AESE, como resultado de dois anos de trabalho no âmbito da atribuição do “Prémio Cidadania das Empresas e Organizações”



Índice

Índice	0
Introdução	1
Enquadramento	1
Âmbito e Metodologia	1
Parte I – Práticas de Sustentabilidade nas Empresas.....	3
1 Desempenho Social	3
2 Desempenho Ambiental.....	7
3 Desempenho Económico.....	9
4 Conclusão e identificação de Boas práticas.....	10
Parte II – Práticas de Sustentabilidade nas Organizações.....	11
5 Gestão de Valores.....	11
6 Desempenho Económico.....	14
7 Desempenho Ambiental.....	15
8 Desempenho Social	19
9 Evolução das Políticas de Sustentabilidade.....	24
10 Identificação de Boas práticas.....	28

Introdução

Enquadramento

Em dois anos consecutivos (2006 e 2007), a AESE-Escola de Direcção e Negócios e a PricewaterhouseCoopers (PwC), organizaram em parceria o Prémio Cidadania das Empresas e Organizações.

Numa era em que se discute numa base diária as problemáticas sociais, éticas e ambientais, é urgente ter conhecimento de como lidam as Empresas e as Organizações com estas novas temáticas. Neste contexto, urge igualmente distinguir aquelas que, por determinado motivo, se encontram na vanguarda, ou que dada a sua estrutura empresarial ou organizacional manifestam um claro esforço na adaptação às novas exigências.

O Prémio Cidadania das Empresas e das Organizações, visa reconhecer as entidades com as melhores práticas de responsabilidade social, ou seja, aquelas que apresentam a maior contribuição para a implementação de medidas que visem melhorar a sustentabilidade da comunidade em que se inserem.

O conceito de cidadania empresarial e organizacional baseia-se num exercício voluntário de políticas de responsabilidade social, assente numa postura ética e sustentável, nas vertentes económica, social e ambiental. Este conceito engloba vários domínios, como por exemplo, o exercício de códigos de ética, aferição de desempenhos ou o compromisso de transparência e veracidade das informações prestadas a todas as partes interessadas.

Este Prémio primou ainda pela sua originalidade em especial pela inclusão das Organizações Não Governamentais ao lado das Empresas, sendo o único a nível nacional e internacional a fazê-lo, contribuindo para o reconhecimento e divulgação das instituições mais sustentáveis em Portugal.

Não se apresentando como uma missão facilitada para uma Empresa conciliar a sua missão lucrativa com as vertentes do Prémio, muito mais complicada se revela esta missão para Organizações com menos recursos disponíveis para o efectuar.

Embora o universo de participantes não justifique conclusões estatisticamente válidas, se assumirmos que participaram os mais investidos nas questões associadas à sustentabilidade, temos certamente uma boa panorâmica acerca das boas práticas dos que já actuam nesta área.

Neste contexto, o estudo agora publicado incide precisamente sobre a análise de como as Empresas e Organizações em Portugal tentam no seu dia-a-dia ser económica, social e ambientalmente “cidadãs responsáveis”, procurando analisar as medidas formais e não formais que adoptaram e que se mostraram relevantes.

Âmbito e Metodologia

O Prémio Cidadania das Empresas e Organizações dividiu-se em duas categorias:

- **Empresas:** valoriza as Empresas que pelo, seu desempenho, optimizam as sinergias entre as vertentes sociais, ambientais e económicas. As Empresas participantes na primeira edição do Prémio, em 2006, foram 55, das quais 20 efectivamente preencheram o questionário. Na 2ª edição do Prémio, inscreveram-se 98 Empresas e 28 preencheram o questionário.
- **Organizações não governamentais (ONG's):** valoriza as organizações não governamentais com melhor desempenho ao nível do objecto final das mesmas no que diz respeito à

aplicação dos recursos disponíveis. Das 19 ONG's candidatas ao Prémio, em 2007, foram seleccionadas 10 finalistas, para as quais foram analisadas as políticas/medidas praticadas.

A metodologia de avaliação utilizada no questionário preenchido pelos candidatos ao Prémio, seguiu a referência da metodologia da SAM – Sustainable Asset Management – empresa suíça líder mundial no sector de gestão de activos e investimentos sustentáveis. O questionário foi estruturado em várias áreas, sendo a presente análise apresentada de acordo com essas áreas.

O questionário destinado às Organizações Não-Governamentais foi necessariamente simplificado. Esta adaptação revelou-se positiva dado que possibilitou uma maior adesão a esta iniciativa por parte das Organizações e, fundamentalmente, permitiu que estas demonstrassem com maior clareza as práticas relevantes adoptadas. De facto, qualquer tentativa de avaliação das Organizações não é tarefa fácil, nomeadamente devido à dificuldade encontrada na aplicação de critérios quantitativos semelhantes aos aplicáveis às Empresas.

Concluiu-se no final das duas edições do Prémio que esta metodologia poderá ainda ser aperfeiçoada no sentido de melhor avaliar as Organizações. Neste sentido, dadas as características destas instituições, poder-se-á complementar este método com uma análise mais flexível que permita valorizar e ponderar

as especificidades estruturais das diversas associações.

O processo do Prémio englobou as seguintes etapas:

- Inscrição: as Empresas e ONG's interessadas procederam à sua inscrição na página oficial do Prémio (www.premiocidadania.com);
- Avaliação: efectuada através de um questionário, que aborda preocupações sociais, ambientais e económicas nas suas operações e nas suas interações com outras partes interessadas
- Selecção: nesta fase seleccionaram-se as 12 melhores Empresas e as 10 melhores ONG's, as quais foram, em seguida, visitadas para confirmação dos resultados do questionário e para a obtenção de evidências. Estas visitas permitiram efectuar uma segunda correcção à pontuação dos participantes finalistas, visando o esclarecimento de questões mais complexas, de modo a garantir que o seu entendimento fosse uniforme. Finalizada esta etapa foi elaborado um relatório, fornecido ao Júri, com os resultados da avaliação dos questionários e das visitas realizadas.
- Decisão do júri: com base no relatório resultante dos questionários e das visitas, coube ao júri seleccionar o vencedor em cada uma das categorias (Empresas e ONG's) e apresentar a sua decisão.

Parte I – Práticas de Sustentabilidade nas Empresas

O desenvolvimento sustentável e a responsabilidade social das Empresas parece ser reconhecido por um número crescente de investidores, que vêem a liderança responsável como um indicador de performance a longo prazo. À medida que mais investidores compreendem o desenvolvimento sustentável e “recompensam” as Empresas que o atingem, cada vez mais Empresas estão a adoptar esta forma de fazer negócios, mais inclusiva e de longo prazo.

Neste aspecto, as mudanças climáticas continuam a atrair a atenção quer das Empresas quer dos investidores. Um número crescente de Organizações admite que essas mudanças vão ter um impacto significativo nas suas operações futuras (e na sua oferta de produtos) e estão a adaptar as suas estratégias de negócio de acordo com essa constatação.

Além dos aspectos económicos e ambientais, a gestão de recursos humanos afirma-se como uma fonte de vantagens competitivas sustentáveis para as Empresas. De facto, as Empresas estão cada vez mais conscientes do papel do capital humano no desenvolvimento da inovação, de produtos e de processos, e na retenção de talentos como uma das principais formas de diferenciação face à concorrência.

Por fim, com a globalização das economias, cada vez mais Empresas enfrentam desafios complexos resultantes das cadeias de abastecimento relacionadas com a produção em países de baixo custo. Com as Empresas a expandirem os seus negócios para mercados muito dinâmicos (como os BRIC) mas muitas vezes instáveis, a gestão dos riscos da cadeia de abastecimento relacionados com questões ambientais e sociais é crítica para atingir os objectivos de negócio e exige maior transparência por parte das Empresas.

1 Desempenho Social

1.1 Visão interna

Este capítulo pretende avaliar as práticas globais das Organizações em matéria de questões sociais internas, nomeadamente em questões relevantes tais como: oportunidades de ascensão das mulheres a postos de chefia, despedimentos, acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Globalmente, face ao nosso modelo de avaliação, este capítulo é o que apresenta uma melhor oportunidade de melhoria. Em média as Empresas só atingiram 70% (60% em 2006) da pontuação máxima possível.

Questão	% respostas afirmativas
	2007
A Percentagem de mulheres na sua Organização é:	
- inferior a 25%	46
- entre 25% e 50%	38
- entre 50% e 75%	13
- superior a 75%	4

A percentagem de mulheres em postos de direcção é a principal causa deste resultado. Este indicador varia muito entre diferentes sectores de actividade, registando-se situações

de Empresas em que a percentagem de homens ronda os 30%. Contudo na maior parte das Empresas que participaram as direcções são maioritariamente ocupadas por homens. Na

edição de 2007 do Prémio, foi questionada a distribuição de mulheres na organização e não apenas nos cargos de chefia. Verificou-se naturalmente uma elevada correlação entre o sector de actividade e a distribuição por género. Por exemplo, nas indústrias existe uma proeminência de mão-de-obra masculina, enquanto no caso do Comércio e Distribuição, a situação inverte-se claramente.

Um dado adicional que foi obtido através do questionário é a média etária das Empresas

concorrentes, a qual se situa nos 37 anos e se tem mantido constante entre 2002 e 2005.

Em termos de despedimentos não foi identificada qualquer tendência relevante a reportar, uma vez que as situações são muito variáveis entre as diferentes Empresas participantes.

Por último, realce-se ainda o facto positivo de, exceptuando raras excepções, as Empresas participantes não apresentam casos de doenças profissionais e de acidentes mortais.

1.2 Relação com a comunidade

Questão	% respostas afirmativas	
	2007	2006
Tem práticas de mecenato?	75	80
Conhece o impacto social dos seus produtos?	96	95
A Empresa verifica periodicamente as práticas de políticas sociais dos seus fornecedores?	54	na
A Empresa assegura o serviço pós-venda em países onde são vendidos os produtos?	54	na
Faz doações para programas sociais e comunitários?	89	95
A Empresa apoia projectos na comunidade com o objectivo de melhorar a oferta de profissionais qualificados provenientes de grupos usualmente discriminados no mercado de trabalho?	61	65

A prática de mecenato é já bastante comum nas Empresas portuguesas mais sustentáveis. Apesar de tudo 20% a 25% das Empresas participantes não tem quaisquer práticas de mecenato. Nas restantes, a percentagem média (2002, 2003 e 2004) do volume de negócios investido em mecenato, é inferior a 1%. Verifica-se ainda que, em geral, não existem práticas de mecenato exclusivo, incidindo normalmente sobre diversas vertentes, nomeadamente, a educação, investigação, acção social, saúde, cultura e cooperação com PALOP's.

Em termos de relação com os stakeholders, as Empresas participantes apresentam pontuações

muito elevadas, tendo a pontuação máxima sido atingida por 28% (45% em 2006) das Empresas participantes. Estas classificações indicam que a maioria das Empresas conhece o impacto social dos seus produtos; fornece toda a informação sobre o produto ao consumidor; assegura o serviço pós-venda em países onde são vendidos os seus produtos; faz doações para programas sociais e comunitários e apoia projectos na comunidade com o objectivo de melhorar a oferta de profissionais qualificados provenientes de grupos usualmente discriminados no mercado de trabalho.

1.3 Práticas e políticas sociais

Questão	% respostas afirmativas	
	2007	2006
Tem Código de Ética?	82	85
Se tem, este está acessível?	96	na
Tem certificação Social?	32	45
Se sim, qual ou quais?		
OHSAS 18001	56	60
SA 8000	22	40
OHSAS 18001 e SA 8000	22	0

Existe uma dispersão considerável de realidades em matéria de sistemas de gestão das questões sociais. Efectivamente, nestas questões, as Empresas participantes não apresentam grande homogeneidade. Em 2006, apenas 20% obtiveram a pontuação máxima nestas matérias, não obstante um grupo considerável de Empresas pontuar menos de 50%. Em 2007, manteve-se a situação de grande disparidade de pontuações. Apenas 2 das 28 Empresas pontuam o máximo de 100% enquanto 7 participantes obtiveram mesmo pontuações nulas.

É interessante referir que 82% das Empresas concorrentes tem uma política baseada num código de ética que, geralmente, está acessível a todas as partes interessadas sendo comunicada a todos os trabalhadores.

No conjunto das Empresas concorrentes, 32% (45% em 2006) possuem certificação na área social e de higiene e segurança. Destas, em 2007, 22% estão certificadas de acordo com a norma SA 8000 e 56% com a norma OHSAS 18001.

Por último, na área social, na gestão da relação da Organização com os trabalhadores, a realidade também é bastante heterogénea. Apenas 29% (10% em 2006) das Empresas atingiram a classificação máxima de 100%. As restantes Empresas têm resultados muito díspares. De forma geral, as Empresas valorizam os seus trabalhadores, possuindo políticas de avaliação de desempenho, planos de formação individual, estimulando-os com remuneração e outros benefícios.

Questão	% respostas afirmativas	
	2007	2006
Considera os impactes sobre os direitos humanos nos investimentos e tomadas de decisão de compra?	75	80
Possui políticas explícitas de não-discriminação?	68	na
Possui plano de carreira para cada trabalhador?	61	65
Existe sistema de avaliação de desempenho?	86	100
Existe procedimento de atracção e retenção de talentos?	75	60
Oferece aos colaboradores auxílio para a educação dos filhos?	71	70
A Empresa oferece aos empregados um seguro de saúde?	93	75
Política de contratação de pessoas com deficiência?	32	35
A Empresa possui uma política de dist. de resultados?	61	55
A Empresa possui um plano de incentivos?	71	80

Das Empresas participantes, 5% não possui qualquer política definida e 10% limita-se a cumprir o que está na lei, pagando de acordo com as tabelas salariais definidas.

A grande maioria das Empresas tem em consideração os impactes sobre os direitos humanos nos investimentos e tomadas de decisão de compra, incluindo a selecção de fornecedores ou contratados seguindo o seu Código de Ética e Modelo de Compras.

Das Empresas participantes, 32% (35% em 2006) afirmam que possuem uma política de contratação de pessoas portadoras de

deficiência. No entanto, apenas 20% das Empresas tem protocolos celebrados com outras entidades como o Instituto de Emprego e Formação Profissional, Instituições Particulares de Solidariedade Social, etc.

Relativamente a políticas explícitas de não-discriminação (quanto à raça, género, idade, etc) política salarial, na admissão, na promoção, na formação e na demissão de empregados, 32% das Empresas não possuem uma política definida e formal, estando, nas restantes, contemplada no Código de Ética de cada Empresa.

2 Desempenho Ambiental

2.1 Estrutura de responsabilidade

Questão	% respostas afirmativas
	2007
Conhece a legislação aplicável?	96
Tem identificados requisitos legais (meio ambiente)?	86
Organização com objectivos mais restritos que a lei?	79
Possui licença de laboração?	68
Tem procedimentos/planos de emergência?	71
Tem procedimentos para minimizar impactes ambientais?	61
A Empresa implementa medidas para minimização dos impactes ambientais dos seus produtos?	71
A Organização possui programas para redução dos impactes ambientais?	82
Na aquisição de novos serviços/produtos são avaliados os requisitos ambientais?	82

A maioria das Empresas concorrentes definem formalmente as responsabilidades em questões associadas à gestão ambiental, tendo 21% (30% em 2006) atingido a classificação máxima de 100% nesta rubrica. Das Empresas participantes, 86% têm identificados todos os requisitos legais aplicáveis na área do ambiente, cumprem todos os critérios estipulados por lei no que respeita à monitorização dos parâmetros ambientais e estão em conformidade com todos os requisitos legais. A maior parte destes 70%, têm mesmo objectivos mais restritos do que os definidos na lei, tendo por isso um papel pro-activo na gestão dos seus impactes ambientais.

Relativamente à implementação de medidas para minimização dos impactes ambientais dos seus produtos, 82% das Empresas possuem

programas ambientais específicos e têm definido um procedimento ou plano de emergência para responder a situações potenciais de ocorrência de acidentes ou situações de emergência ambiental. Cerca de 90% das Empresas tem definido programas de redução de impactes ambientais para a água e resíduos, 80% para a energia, 70% para efluentes e 55% para emissões atmosféricas. Na aquisição de novos serviços/produtos, 82% das Empresas avalia os requisitos ambientais de acordo com o seu código de ética de compras, inquéritos aos fornecedores, etc., e 75% tem procedimentos específicos para minimizar os impactes ambientais dos serviços dos fornecedores como, por exemplo, auditorias para verificação do cumprimento dos requisitos legais e ambientais.

2.2 Contabilidade, práticas e políticas ambientais

Questão	% respostas afirmativas	
	2007	2006
Tem conhecimento da directriz contabilística 29 (DC 29), mas ainda não a implementou.	29	na
Tem conhecimento da DC29, já a implementou, e o seu relatório e contas já foi elaborado obedecendo a esta directriz.	25	na
Tem uma política documentada e assinada pela gestão de topo, que está acessível a todas as partes interessadas e foi comunicada a todos os trabalhadores.	64	45
A Empresa tem implementado um Sistema de Gestão Ambiental (ISO 14001 ou EMAS)?	54	65
Se sim, está certificado?	87	69
A gestão de topo designou algum representante na direcção com responsabilidades na gestão ambiental?	79	90
Na selecção de fornecedores, a Empresa inclui requisitos/critérios ambientais?	89	na
Fornecedores conhecem a Política de Ambiente?	86	na
Investe em I&D?	50	65

A contabilidade ambiental ainda está em fase de implementação em Portugal. Sendo raras as Empresas que já implementaram esta directriz ou estão em fase de implementação.

Este grupo de questões proporcionou também respostas bastante heterogéneas. Em 2006, classificação máxima de 100% foi obtida por 25% das Empresas. A classificação mínima de 28% foi atingida por 25% das Empresas participantes. Em 2007, a pontuação máxima de 100% foi obtida por 14% das Empresas e a média ficou-se pelos 67%.

Relativamente a práticas e políticas de gestão, 64% das Empresas tem uma política suportada por um sistema de gestão ambiental, documentada e assinada pela gestão de topo, que está acessível a todas as partes interessadas, foi comunicada a todos os trabalhadores e que deu origem a programas ambientais específicos de contribuição para a melhoria contínua. De referir que das Empresas que têm implementado um Sistema de Gestão Ambiental (54% em 2007), 87% destas possui certificação, o que corresponde a 47% do total das Empresas participantes. Em 79% das

Empresas participantes em 2007 a gestão de topo designou um representante da direcção com responsabilidades na gestão ambiental.

Das Empresas concorrentes, 50% (65% em 2006) investe em investigação e desenvolvimento. O montante médio investido em 2005, relativo apenas às Empresas que divulgaram o valor (40%), foi de 18.160.300 euros (média de 9,843 milhões de euros em 2007).

2.3 Performance ambiental

Segundo o nosso modelo, nenhuma Empresa obteve a pontuação máxima. O *gap* existente entre a melhor e a pior classificada é muito significativo: cerca de 70 pontos percentuais. Através da análise do desempenho ambiental das Empresas, pode concluir-se que, no período entre 2002 e 2004, a percentagem média de redução do consumo de energia tem melhorado (1,51% - 3,97% - 5,66%); o consumo médio total de água aumentou (646.805 m³ – 1.102.775 m³ – 1.126.126 m³); e a percentagem de resíduos geridos por entidades acreditadas aumentou

(57% - 59% - 74%), existindo, no ano de 2004, 50% das Empresas com a totalidade dos seus resíduos geridos por entidades acreditadas. A maioria das Empresas (90%) não reutiliza a água no seu processo.

Todas as Empresas concorrentes têm práticas de separação para alguns dos resíduos

separáveis: 100% separa papel e plástico; 95% pilhas e lâmpadas; 85% metais e 55% pneus. No conjunto, 80% das Empresas possuem práticas de separação para todos os resíduos separáveis mencionados.

3 Desempenho Económico

3.1 Governo da sociedade

Questão	% respostas afirmativas	
	2007	2006
Existe chairman não executivo?	23	30
A Empresa tem Política de Sustentabilidade?	68	25
Possui práticas formais de Governação?	89	Na
Existe diálogo com Stakeholders?	96	95
Tem Relatório de Sustentabilidade?	46	40
Se tem, é verificado por entidade externa?	54	25
Existe departamento de Gestão de Risco?	75	75
Existe departamento de Auditoria Interna?	79	65
Tem planos de contingência?	89	na

As respostas às questões associadas à governação apresentam relativa homogeneidade.

O Presidente do conselho de administração é independente e/ou não-executivo em 30% do conjunto total das Empresas.

Quanto à existência de uma Política/Estratégia de Sustentabilidade, 68% das Empresas evidenciam uma política formal de sustentabilidade. Estas Empresas têm integrada na sua estratégia, uma orientação para o desenvolvimento sustentável nas suas três vertentes, ambiental, social e económica, transparente para com todos os seus stakeholders. De referir que 46% das Empresas participantes elaborou um relatório de

sustentabilidade mas apenas 54% são verificados por entidade externa.

Quanto à utilização de um facilitador geral para a sustentabilidade tipo GRI, UNGC, AA1000, SA8000, 30% das Empresas tem elaborado o seu relatório de sustentabilidade segundo as directrizes GRI – Global Reporting Initiative, 10% implementou a SA8000 – Social Accountability International.

Em 95% das Empresas existe diálogo com os stakeholders, consubstanciado em reuniões, estudos de mercado e de opinião pública, divulgação de resultados, workshops, sites da Internet, e-mails, etc.

Em 70% das Empresas existe um código de ética /de conduta que, na maioria dos casos,

contempla os seguintes temas: crime, corrupção e fraude; discriminação; confidencialidade da informação; segurança dos sócios, colaboradores e clientes; ambiente, higiene e segurança e medidas de alerta.

No conjunto das Empresas concorrentes, 75% tem um departamento com políticas definidas

responsável pela gestão de risco na Empresa, e 79% tem um departamento/comité de auditoria interna.

Relativamente ao volume de negócios nos anos de 2003 e 2004, verifica-se um crescimento de 4,8% da média obtida, no conjunto das Empresas, em cada ano.

4 Conclusão e identificação de Boas práticas

		Pontuação média	
		2007	2006
Dimensão Económica	Avalia o governo da sociedade (ética, independência, gestão de risco, organização interna), impacto económico, finanças sustentáveis, inovação e reputação	83	87
Dimensão Ambiental	Avalia práticas, políticas e impactos ambientais bem como os custos, benefícios e desempenho ambiental	79	68
Dimensão Social	Avalia práticas e políticas sociais, a gestão dos recursos humanos, impactos sociais internos, organização e a relação com a comunidade e stakeholders.	70	60

Apesar da evolução positiva registada entre os dois anos em análise, os resultados do Prémio Cidadania continuam a permitir destacar o desempenho ambiental e social como as áreas de aposta para a melhoria das práticas de sustentabilidade nas Empresas.

Na dimensão ambiental, os resultados obtidos suportam a ideia que o maior esforço a desenvolver deverá ser concentrado ao nível da valorização de resíduos e da eficiência ambiental, em particular no que se refere a consumos de água, energia e emissões de CO₂.

Quanto à dimensão social, importar reforçar uma vez mais como um dos pontos cruciais a desenvolver, a presença de mulheres em postos de direcção.

Embora as diferenças entre as Empresas líderes da maioria dos sectores de actividade se tendam a esbater, ainda há muito espaço para muitas mais Organizações fazerem da sustentabilidade uma prioridade. Fazer da sustentabilidade uma componente da

estratégia e integrada em todos os objectivos da Organização e conhecer bem quais as actividades que realmente criam valor e fazem a diferenciação nas Organizações, continuam a ser os factores determinantes para um desenvolvimento sustentável. Como tudo na vida, embora estes temas façam parte do quotidiano de cada um de nós, praticá-los e desenvolvê-los em cada uma das nossas Empresas é opção de cada um – razão para nos questionarmos, várias vezes ao dia, se fazemos o que é correcto.

São estes e outros desafios que as Empresas portuguesas enfrentam todos os dias e que, especificamente, as mais de 90 Organizações que participaram nas duas edições do Prémio Cidadania das Empresas e Organizações, organizado pela PricewaterhouseCoopers e pela AESE-Escola de Direcção e Negócios, estão a procurar e, em muitos casos, a conseguir dar resposta.

Parte II – Práticas de Sustentabilidade nas Organizações

O questionário destinado às Organizações Não-Governamentais é necessariamente simplificado. Esta adaptação revelou-se positiva dado que possibilitou uma maior adesão a esta iniciativa por parte das Organizações e, fundamentalmente, permitiu que estas demonstrassem com maior clareza as práticas relevantes adoptadas.

De facto, qualquer tentativa de avaliação das Organizações não é tarefa fácil, nomeadamente devido à dificuldade encontrada na aplicação de critérios quantitativos semelhantes aos aplicáveis às Empresas.

Das 19 ONG's candidatas ao Prémio e com base nas respostas ao referido questionário, foram seleccionadas 10 finalistas, tendo-se analisado, com maior detalhe, as políticas e medidas praticadas por estas no ano de 2007.

Do estudo realizado, salientam-se como pontos de melhoria a não formalização de práticas, a falta de estratégia e de utilização de meios de gestão como verdadeiras ferramentas, a dependência de mão-de-obra voluntária e não contratada para tarefas não compatíveis com esse regime, comprometendo a sustentabilidade da Organização, no que se refere aos recursos financeiros e humanos necessários. Ora a sustentabilidade destas Organizações é socialmente crítica dado que, por um lado, delas dependem pessoas, famílias, grupos sociais normalmente fragilizados e, por

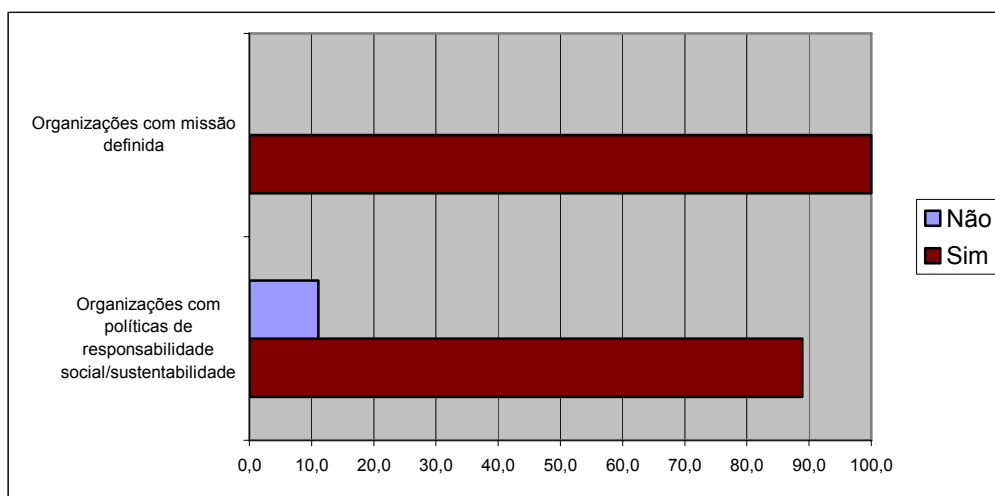
outro, pelo cada vez maior número de trabalhadores que delas dependem. Assim, resulta aparentemente “arriscado” o facto da quase totalidade das instituições serem geridas de uma forma quase “intuitiva” e sem um enquadramento, consciente e formal, em termos de estratégia, políticas, objectivos e práticas.

Como nota positiva, aponta-se a elevada consciência de cidadania e de missão das Organizações e a procura de transparência em relação aos seus parceiros interessados mais directos, nomeadamente financiadores, colaboradores e utentes.

5 Gestão de Valores

A Gestão dos Valores aborda a temática da Governança e o modo como esta transmite a Missão e os Valores da Associação. Centra-se nas políticas e práticas de gestão, questiona se a Organização possui uma política de responsabilidade social/sustentabilidade, uma política formal de governação, se tem definida a sua missão e parceiros interessados, se possui um compromisso de independência, ética e transparência na gestão de fundos e receitas, se estimula a coerência entre os seus valores e princípios éticos e a atitude individual de cada colaborador, se possui uma elaboração estratégica do planeamento, assim como a configuração institucional estruturante.

5.1 Política de Responsabilidade Social/Sustentabilidade e Missão



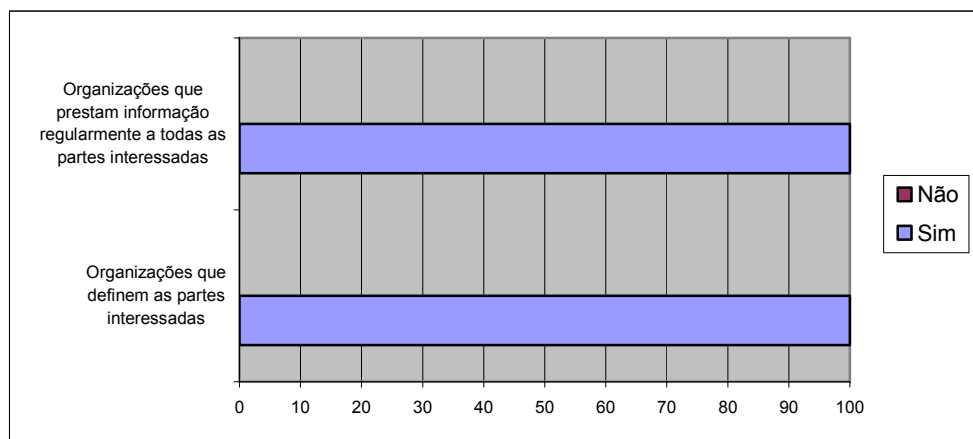
A maioria das Organizações respondeu possuir políticas e práticas de responsabilidade social/sustentabilidade. Este resultado seria expectável no sentido em que estas políticas são o âmago destas instituições. Daí que seja de salientar a existência de uma pequena percentagem que não as pratica, devido essencialmente, a uma falta de entendimento sobre o conteúdo dos conceitos apresentados.

A totalidade das Organizações tem a sua Missão definida, podendo tal ser verificado em temáticas tão distintas como a contribuição para a promoção integral dos utentes, num espírito de convivência e solidariedade social como factor decisivo do trabalho comum,

extensível também às famílias e demais agrupamentos e a sensibilização do público para a arte contemporânea e ambiente.

A Missão consiste num elemento intrínseco ao funcionamento das Organizações, sendo importante que compreendam a sua Missão, ou seja o papel que têm de desempenhar na sociedade. Porém, dado o que nos foi possível constatar, contrariamente aos dados revelados pelo gráfico, nem todas possuem a sua Missão formalizada enquanto tal, por exemplo: algumas instituições consideram que um livro com o seu historial é suficiente para determinar a sua Missão.

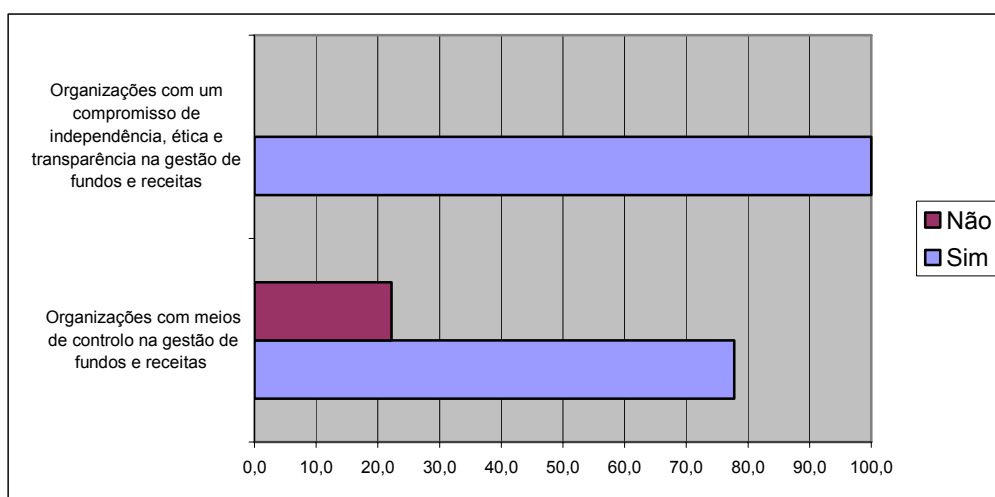
5.2 Parceiros interessados e prestação regular de informações



A totalidade das Organizações tem o seu “público alvo” definido, ou seja todas têm claramente determinado qual o sector carenciado da sociedade que pretendem apoiar. Todas demonstraram que prestam regularmente informações aos parceiros interessados, o que traduz a transparência da sua actuação na sociedade.

Embora efectivamente muitas adoptem no seu funcionamento o envio de relatórios ou cartas prestando conta das actividades e organizando reuniões com as famílias, fica a dúvida se algumas não consideram as “conversas informais de corredor” como prestação de informação.

5.3 Meios de controlo na gestão de fundos e receitas e Compromisso de independência, ética e transparência na gestão



A maioria das Organizações possui meios de controlo na gestão de fundos e receitas, existindo mesmo ferramentas tais como o planeamento estratégico, com enfoque na sustentabilidade da Organização.

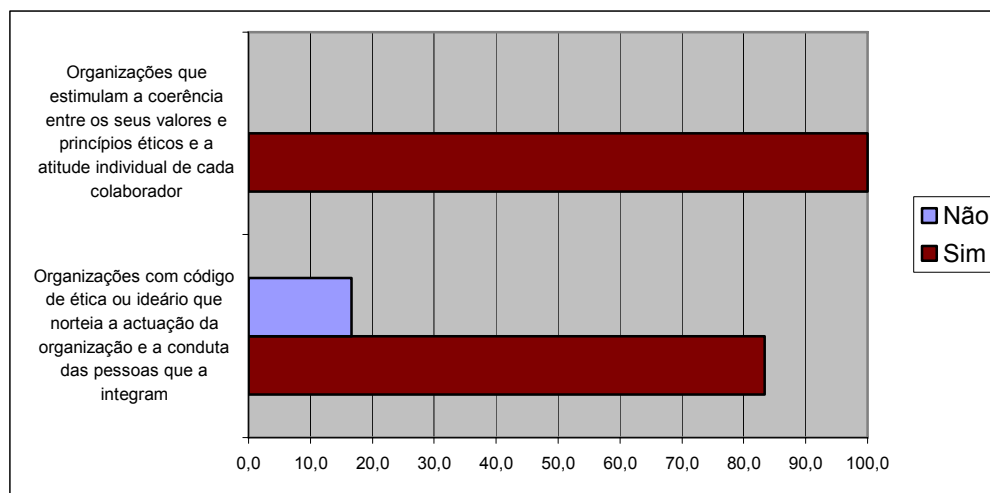
O controlo da gestão dos fundos reflecte, sem dúvida, a transparência com que as Organizações gerem os seus fundos e receitas com ética e independência.

Embora as Organizações possuam documentos justificativos da aplicação de fundos, tal consiste numa prática formal necessária para

justificar nomeadamente junto dos financiadores e da Segurança Social, a aplicação dos subsídios recebidos, não se traduzindo numa aplicação estratégica do orçamento.

Assim sendo, poder-se-á afirmar que é ainda incipiente a existência de meios de controlo na gestão de fundos e receitas, nomeadamente de longo prazo, tendo como consequência, muitas vezes, o recurso sistemático ao crédito para o funcionamento normal da Organização.

5.4 Código de Ética ou ideário e Coerência entre os seus valores e princípios éticos e a atitude individual de cada colaborador



Entre a primeira e a segunda edição do Prémio sentiu-se a necessidade de incluir o “ideário” nesta questão. Para perceber tal facto interessa distinguir a diferença entre código de ética e ideário. Assim, um Código de Ética consiste num documento formalmente aprovado e assinado pela direcção e colaboradores, enquanto o ideário consiste num conjunto de ideias que não se apresentam formalmente instituídas, mas pelas quais se rege a instituição.

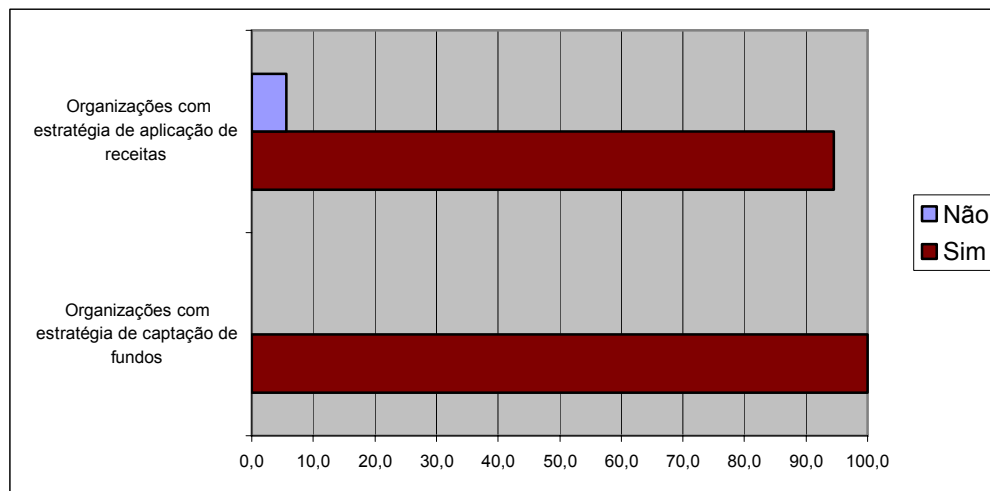
Ora, dado na primeira edição do Prémio se ter verificado que na maioria das Organizações o que existia era um ideário, entendeu-se ser conveniente incluir esta alternativa na questão do questionário. Tal dito, deve entender-se que as respostas, na sua maioria, significam “ideário”.

Todas as Organizações procuram que os seus valores e princípios éticos estejam presentes na atitude individual de cada colaborador, nomeadamente dando formação para que os trabalhadores, incluindo voluntários, os conheçam e os vivifiquem na prática diária.

Embora reconhecendo que os valores e princípios da Organização não necessitam de estar formalmente estabelecidos para estarem vivos, a sua formalização num Código de Ética pode ser um bom instrumento na institucionalização desses mesmos valores e sua adesão por parte dos colaboradores, nomeadamente em ambientes de elevada rotatividade como as associações que recorrem a voluntários. Neste sentido, seria interessante que muito mais associações adoptem esta prática.

6 Desempenho Económico

A secção referente à Economia avalia as práticas e políticas de gestão dos aspectos económicos, e questiona a Organização sobre a estratégia de captação de fundos e de aplicabilidade de receitas, a estratégia de sustentabilidade e a disponibilização aos financiadores de documentos detalhados sobre a aplicação de fundos.



As estratégias de captação de fundos, assim como a estratégia de privilegiamento da sustentabilidade da Organização são praticadas por todas as Organizações.

A aplicação estratégica de receitas só não é praticada por uma minoria das Associações participantes.

Muitas têm implementadas medidas como: uma vasta base de dados de “Amigos”, a quem solicitam donativos; despesas suportadas por Empresas cujo “core” lhes corresponda (ex.: os seguros serem oferecidos por seguradoras); constituição de um fundo equivalente a um ano de despesas de funcionamento para fazer face a imprevistos.

Porém, embora se verifique uma captação de fundos por parte das Organizações, na prática muitas agem de acordo com as suas necessidades momentâneas, raramente se verificando um planeamento estratégico de aplicação das receitas.

A totalidade das Organizações disponibiliza documentos que detalham a aplicação dos

fundos aos financiadores, reforçando novamente a transparência destas.

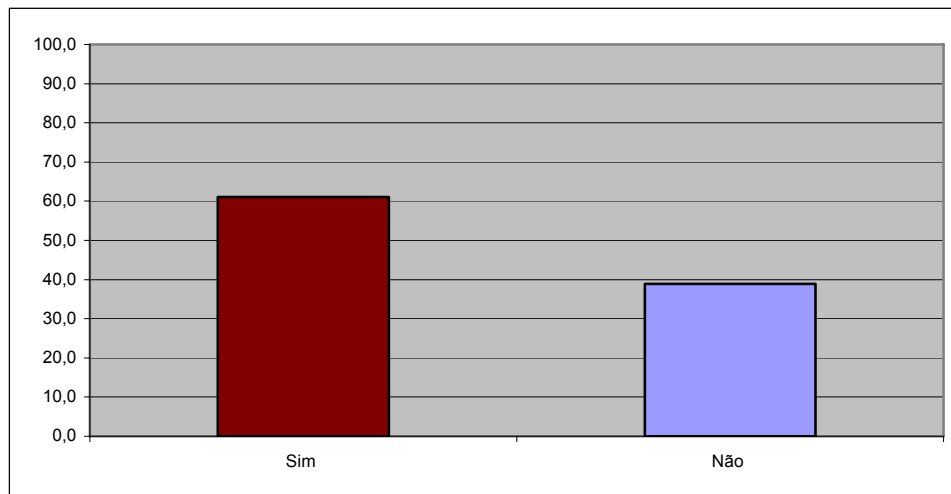
7 Desempenho Ambiental

A secção Ambiente avalia as práticas e políticas de gestão ambiental, nomeadamente se a Organização tem uma política ambiental pró-activa, se a Organização tem implementado um Sistema de Gestão Ambiental (ISO ou EMAS), assim como se a Organização estabeleceu objectivos ambientais específicos, mensuráveis, documentados e comunicados.

Avalia-se, ainda, a responsabilidade na gestão dos impactes ambientais, com base em procedimentos ou plano de emergência definido para responder a situações potenciais de ocorrência de acidentes ou situações de emergências ambientais, bem como avaliação dos requisitos ambientais na aquisição de produtos/serviços.

Com base no consumo directo de energia e iniciativas para o uso de fontes de energia renovável, consumo de água e práticas de racionalização do consumo, práticas de separação de resíduos é avaliado o desempenho ambiental da Organização.

7.1 Práticas e Políticas de gestão

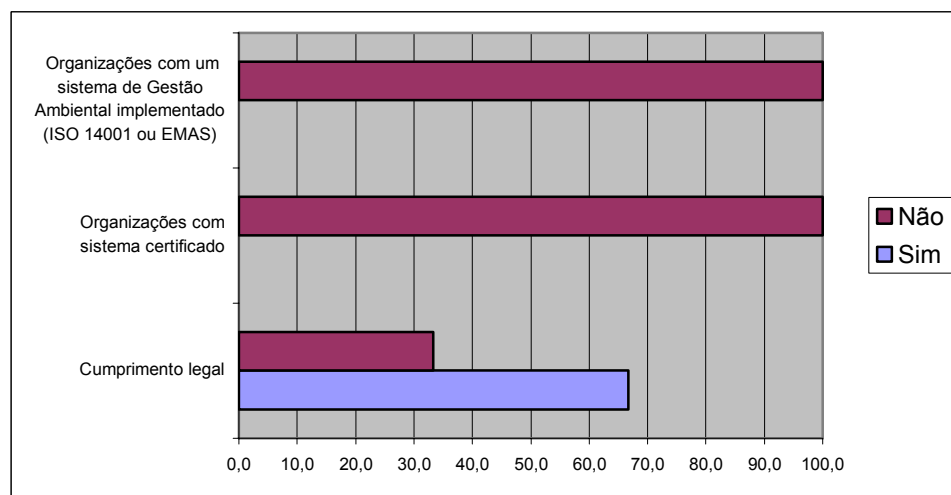


No que respeita às práticas e políticas de gestão na área ambiental, 60% das Organizações têm já implementadas algumas práticas.

Diversas Organizações estipulam padrões de procedimento a nível ambiental, sendo de

salientar medidas como parcerias com Empresas na recolha de papel, cartão, radiografias, consumíveis informáticos, campanhas internas de separação de resíduos.

7.2 Cumprimento legal, implementação de um sistema de Gestão Ambiental e certificação do respectivo sistema

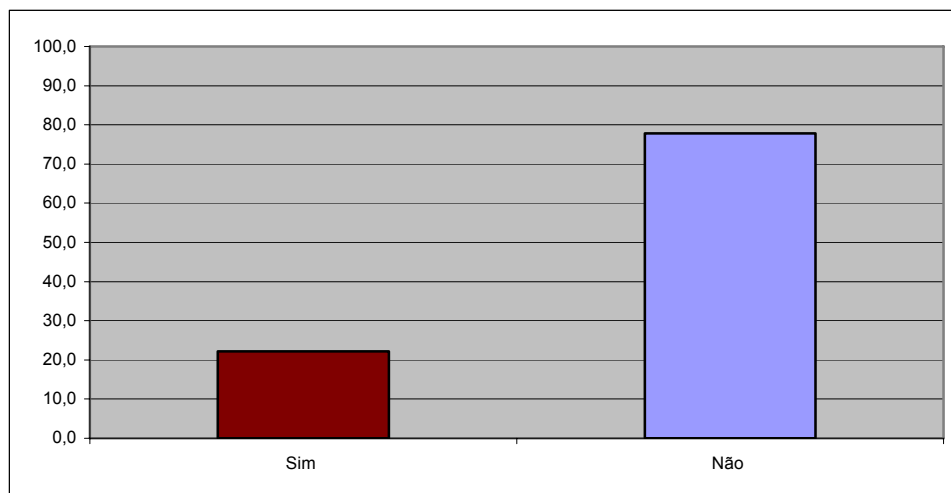


O cumprimento legal das medidas ambientais é verificado em cerca de 70% das Organizações concorrentes. Note-se que o facto destas Organizações terem menos recursos, dificulta o cumprimento destas medidas, dado que isso representa um dispêndio adicional, pelo menos no curto prazo (ex: adaptação das cozinhas).

Assim sendo, todos os esforços verificados no sentido do cumprimento são de salientar e acarinhar.

Contrariamente, nenhuma delas tem implementado um sistema de Gestão Ambiental, desconhecendo na sua maioria a existência da ISO14001 ou EMAS.

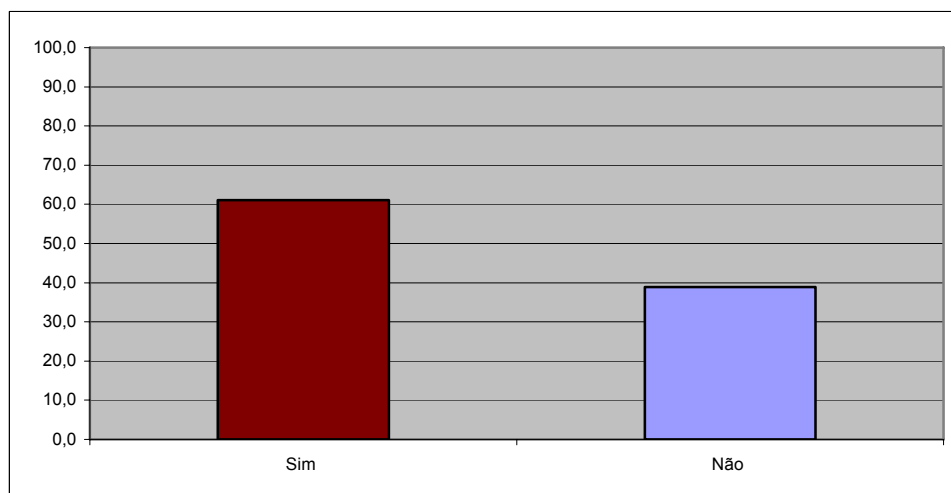
7.3 Objectivos ambientais específicos, mensuráveis, documentados e comunicados



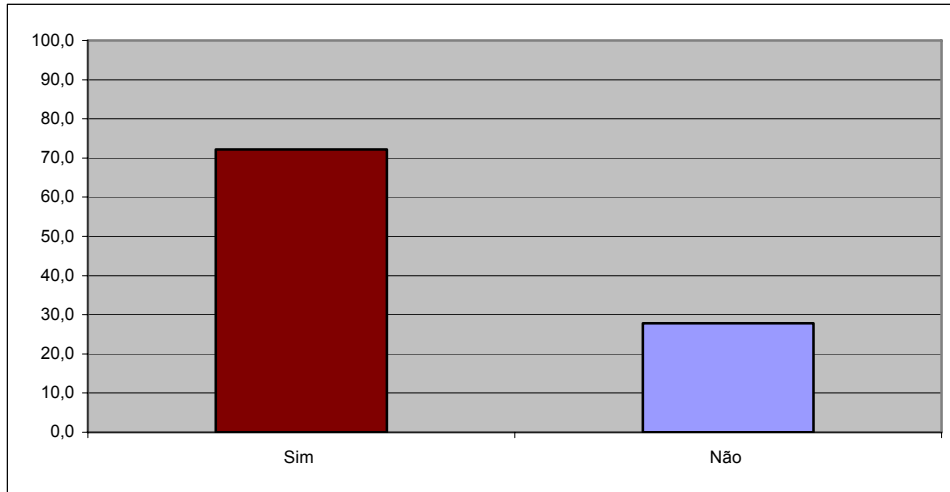
Na sua maioria as Organizações ainda não se encontram sensibilizadas para as temáticas ambientais ao ponto de as incluir nos seus objectivos. No entanto, a vontade de cumprir

estes objectivos revela-se uma preocupação, mas mais uma vez os custos económicos parecem explicar a dificuldade da sua integração formal nas Organizações.

7.4 Procedimento ou plano de emergência para responder a situações potenciais de ocorrência de acidentes ou situações de emergência ambientais



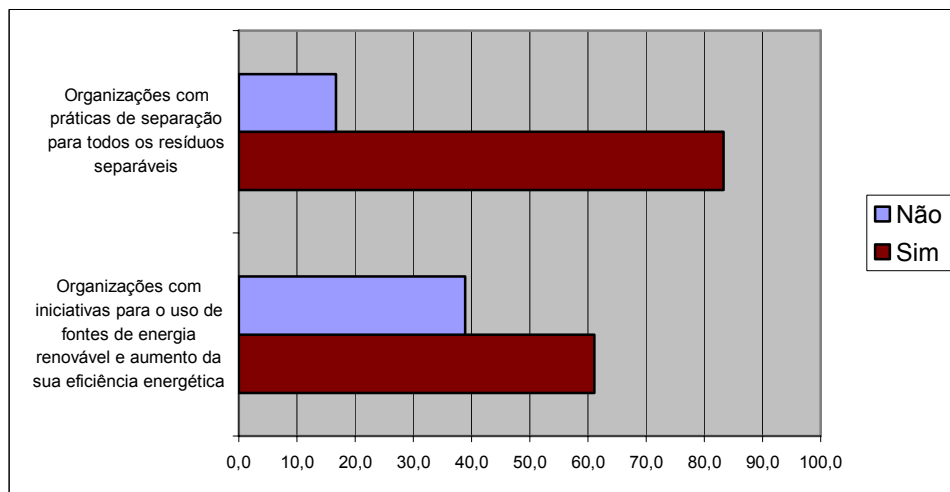
7.5 Avaliação dos requisitos ambientais na aquisição de serviços/produtos



A definição de um procedimento ou Plano de emergência para responder a potenciais ocorrências de acidentes ou de emergências ambientais, assim como a existência de Organizações que avaliam os requisitos

ambientais na aquisição de novos serviço/produtos está presente em mais de metade das Organizações participantes destacando-se medidas como a obtenção de produtos certificados e não poluentes.

7.6 Organizações que praticam iniciativas para o uso de fontes de energia renovável e aumento da sua eficiência energética e Organizações com práticas de separação para todos os resíduos separáveis



As iniciativas de uso de fontes de energia renovável e as práticas de separação de resíduos são adoptadas pela maioria das Organizações, verificando-se, frequentemente, a utilização de painéis solares estilha de madeira para aquecimento central e de águas

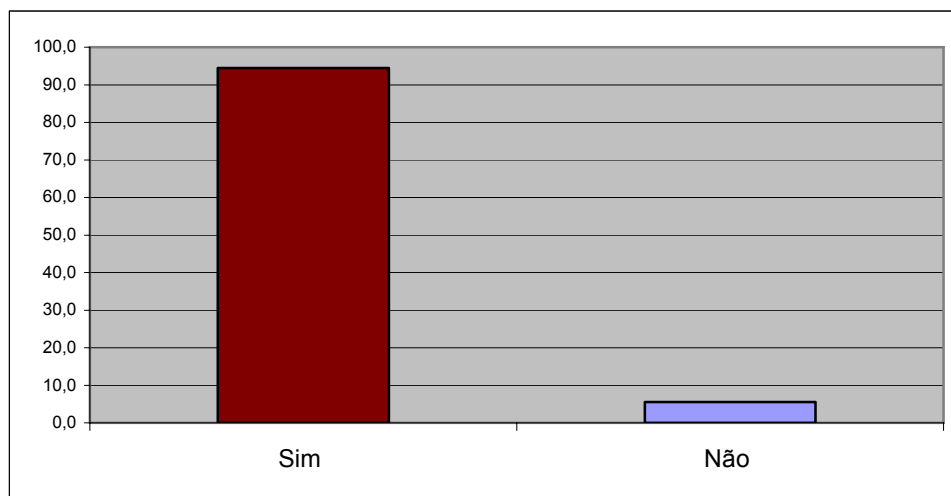
sanitárias, separação de plásticos, consumíveis informáticos, papel, entre outros. O recurso às energias alternativas não é tão generalizado dado o investimento inicial que as energias alternativas acarretam, sendo gradualmente adoptado por algumas Organizações.

8 Desempenho Social

A secção Social avalia as práticas e políticas de gestão dos aspectos sociais, a gestão do relacionamento com os parceiros interessados (*stakeholders*) - nomeadamente o envio de informação relativa às decisões estratégicas e projectos da Organização, canais de comunicação usados, existência de critérios na escolha dos canais de comunicação, existência de um relatório de contas e sua validação, existência de um relatório formal de responsabilidade social/sustentabilidade validado por entidades independentes.

A gestão dos aspectos sociais interno à Organização, designadamente quanto à promoção do trabalho voluntário, existência de estatutos adequados ao trabalho voluntário, conhecimento claro pelos voluntários das normas e valores da Organização, avaliação pela Organização da responsabilidade e diligência do trabalho voluntário, promoção de acções de formação regulares, indicação das causas de suspensão/cessação do trabalho voluntário, estipulação da forma de rescisão do vínculo voluntário, avaliação regular da rotatividade dos voluntários, existência de políticas de não-discriminação é também avaliada nesta secção.

8.1 Práticas e políticas de gestão dos aspectos sociais

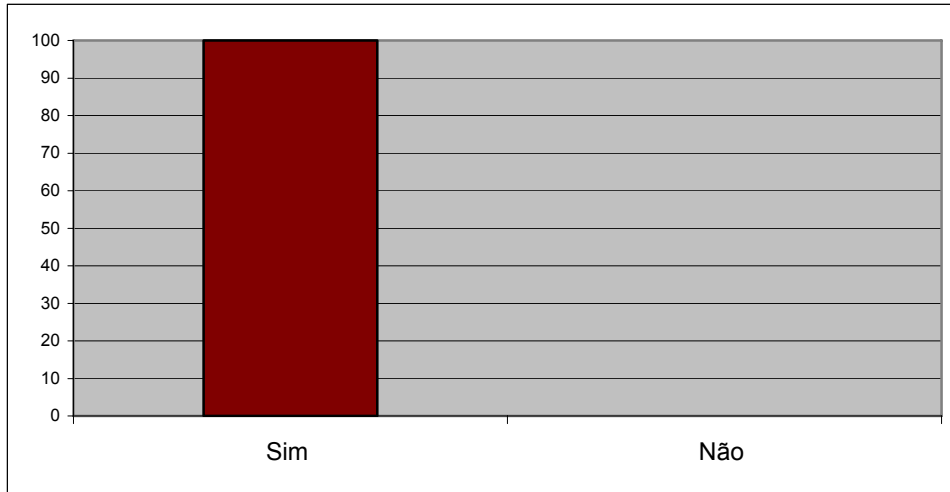


As práticas e políticas de gestão de aspectos sociais são preocupações da quase totalidade das Organizações, sendo evidenciado, entre outros, o transporte de crianças para a escola, o apoio aos sem abrigo, prestado por equipas compostas por médicos, psicólogos e voluntários.

Este tipo de práticas e políticas encontram-se no cerne destas Organizações, são parte

integrante da sua missão na sociedade. Assim, resulta aparentemente contraditório o facto da quase totalidade das instituições realizar estas práticas de uma forma “intuitiva” e sem um enquadramento, consciente e formal, em termos de estratégia, políticas, objectivos e práticas.

8.2 Procedimentos de comunicação com os parceiros interessados (*stakeholders*)



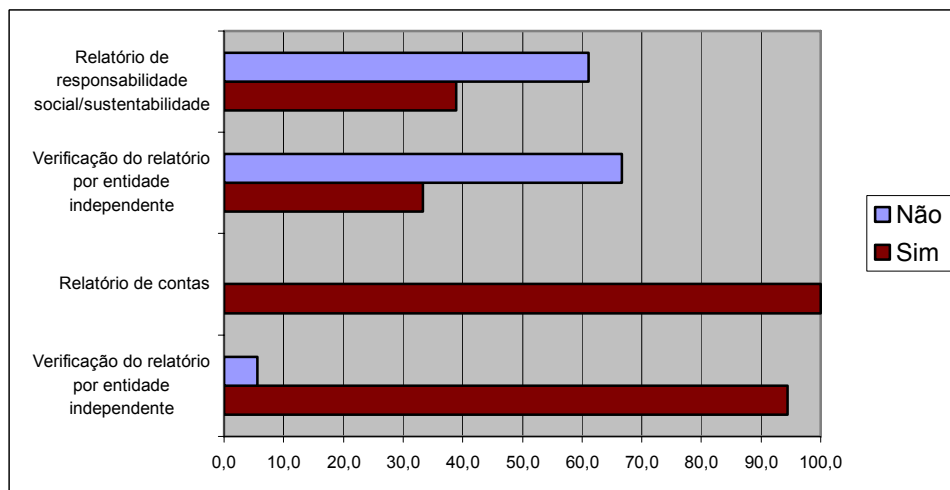
Todas as Organizações possuem procedimentos de comunicação com os parceiros interessados (*stakeholder*).

Interessante verificar que algumas Organizações consideram o público (ou seja, a sociedade em geral) como o seu principal *stakeholder*. Como via de comunicação, estas Organizações

recorrem, por isso, à organização de conferências e ações junto de escolas.

Por outro lado, outras Organizações existem que consideram como os primeiros parceiros interessados os seus funcionários. Com estes a Organização comunica através de relatórios, e-mails, cartas e conversas informais.

8.3 Relatórios de contas e de responsabilidade social/sustentabilidade



Todas as Organizações possuem relatório de contas sendo que somente num caso não se encontra auditado por uma entidade independente. Embora a existência de um relatório de contas seja uma formalidade à qual

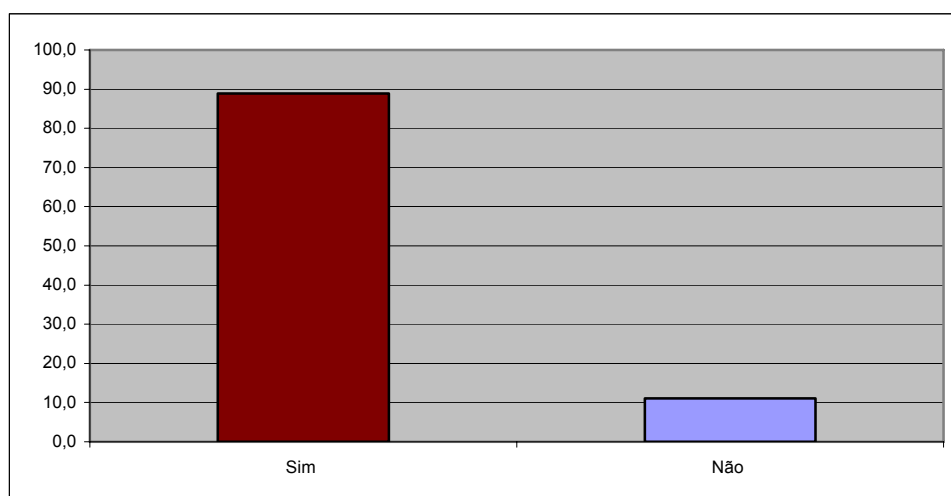
se encontram obrigadas, este facto reforça a transparência de actuação das Organizações.

Quanto ao relatório de responsabilidade social/sustentabilidade menos de metade das

Organizações o possuem, sucedendo o mesmo quanto à sua verificação por uma entidade independente. De acordo com o que nos foi permitido perceber, a maioria das Organizações evidenciou não ter conhecimento que este relatório se traduz num documento no qual se discriminam as práticas na área

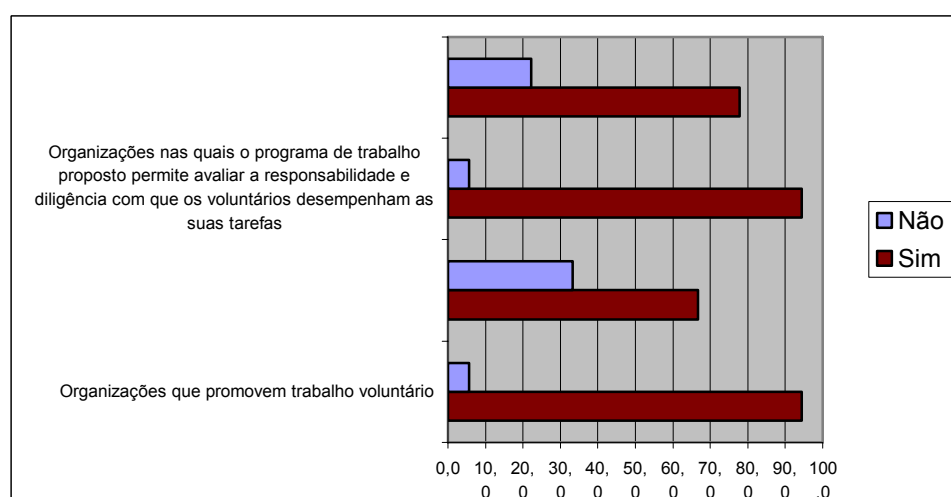
ambiental de cada Organização, confundindo-o com o relatório de actividades. Entendemos deste modo, que a percentagem de Organizações que possui relatórios de responsabilidade social/sustentabilidade, deveria ser inferior à apresentada pelo gráfico.

8.4 Gestão dos aspectos sociais internos



A gestão dos aspectos sociais internos é praticada pela quase totalidade das Organiza-

ções, apostando estas, indubitavelmente, na integração e formação dos colaboradores.



A promoção do trabalho voluntário tem uma incidência que atinge quase 100% das Organizações. Este é um factor fulcral para a sustentabilidade das Organizações, que ao

contrário das Empresas, vivem muitas vezes, seja por estratégia, seja por a tal serem obrigadas a recorrer, de mão-de-obra voluntária e não contratada.

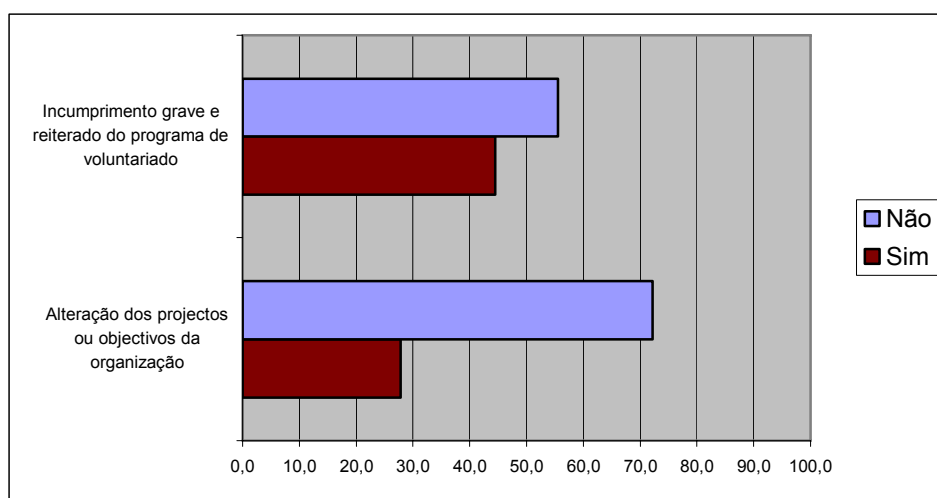
A definição do estatuto de trabalhador voluntário está explícita em 60% das Organizações.

A responsabilidade e diligência reveladas pelos voluntários são avaliadas através do programa de trabalho em mais de 90% das Organizações. O próprio preenchimento de questionários para a aferição da satisfação dos utentes das

Organizações, permite aferir o desempenho dos voluntários na realização das suas tarefas.

As acções de formação regulares verificam-se na maioria das Organizações, auxiliando os voluntários a desenvolver as suas capacidades (ex: intercâmbio de voluntários).

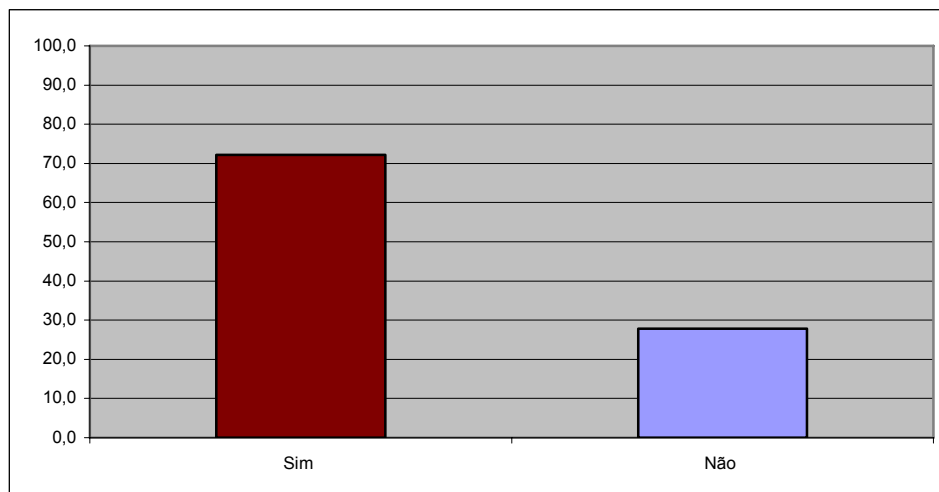
8.5 Causas de suspensão ou cessação do trabalho voluntário



A causa de suspensão ou cessação do trabalho voluntário com maior incidência é o incumprimento grave e reiterado do programa de voluntariado. A grande incidência desta causa deve-se a muitos dos voluntários se encontrarem em idade jovem, não possuindo,

algumas vezes, uma atitude de grande responsabilidade, logo não se comprometendo assim verdadeiramente com a Missão das instituições ou ainda porque, estando em idade estudantil, a sua disponibilidade nem sempre é a mesma estando sujeita a grandes variações.

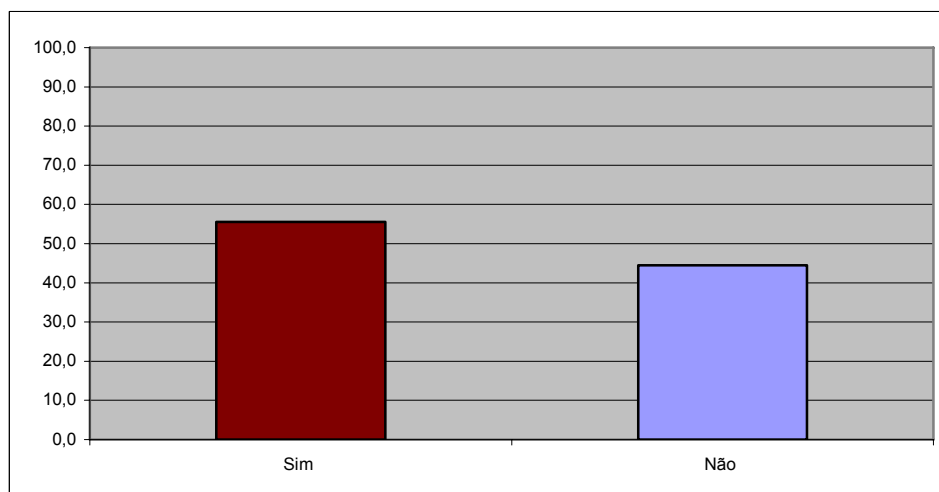
8.6 Políticas de não discriminação (quanto à raça, gênero, idade, etc.) política salarial, na admissão, na promoção, na formação e na suspensão de colaboradores/voluntários



A existência de políticas explícitas de não discriminação, política salarial, na admissão, na

promoção, na formação e suspensão é uma realidade em mais de metade das Organizações.

8.7 Acompanhamento e avaliação periódica da rotatividade dos voluntários e sua minimização



O acompanhamento e avaliação periódica da rotatividade dos voluntários não se revelaram como uma prática de excelência para as Organizações. Na verdade, a maioria revelou ter uma noção da rotatividade dos voluntários não tendo sido possível, no entanto, a sua evidência ou quantificação.

Ainda o modo como encaram essa rotatividade é bastante diferente. Para algumas

Organizações a rotatividade dos voluntários constitui algo que lhes dificulta a sua gestão interna, dado viverem essencialmente de mão-de-obra voluntária. Contrariamente, para outras Organizações, a rotatividade dos voluntários deve ser encarada como algo positivo, pois tal significa que os “formandos” estão aptos a lançarem-se nas suas próprias iniciativas e a disseminar o que aprenderam na instituição.

9 Evolução das Políticas de Sustentabilidade

Seguidamente apresenta-se uma análise comparativa da evolução das diversas políticas

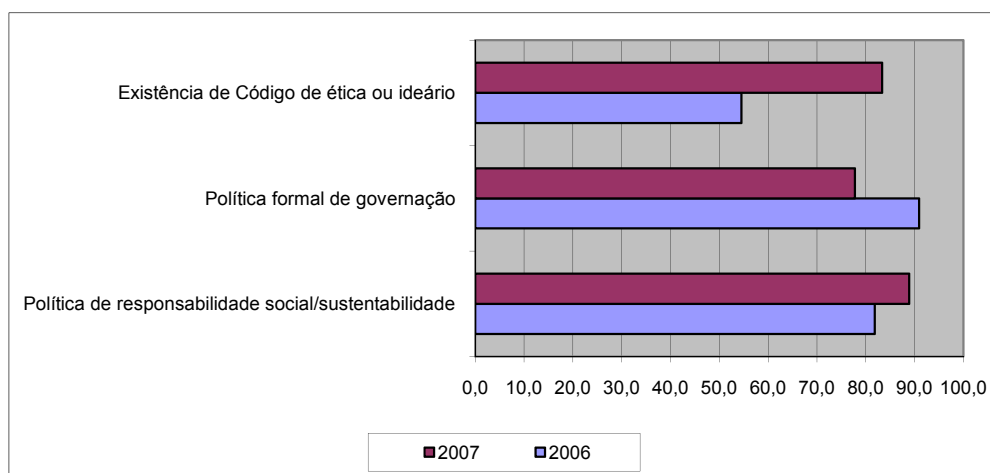
e medidas relativas às duas edições do Prémio Cidadania das Empresas e Organizações.

9.1 Gestão de Valores

Ao longo destas duas edições verificou-se uma crescente tendência na existência de Códigos de Ética ou ideários nas Organizações.

As Políticas de responsabilidade social/sustentabilidade sofreram um aumento no ano de 2007, ultrapassando em ambas as edições os 80%.

Quanto às políticas formais de governação é de notar uma ligeira redução da sua prática.

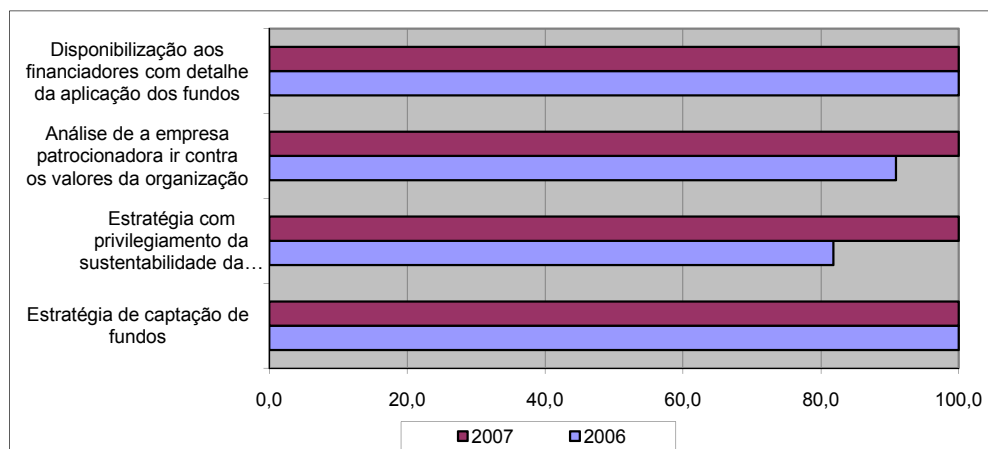


9.2 Desempenho Económico

Verificou-se o congratulante resultado de 100% nos anos de 2006 e 2007 relativamente à disponibilização aos financiadores de detalhe das aplicações dos fundos, o que traduz a consolidação de uma política de transparência por parte das ONG's.

No que concerne à análise dos valores das Empresas potencialmente patrocinadoras e à estratégia das Organizações privilegiando a sustentabilidade da Organização, verificou-se um esforço na melhoria da implementação desta medidas, tendo estas atingido na segunda edição os 100%.

A existência de estratégias de captação de fundos atingiu igualmente os 100% nos dois anos.



9.3 Desempenho Ambiental

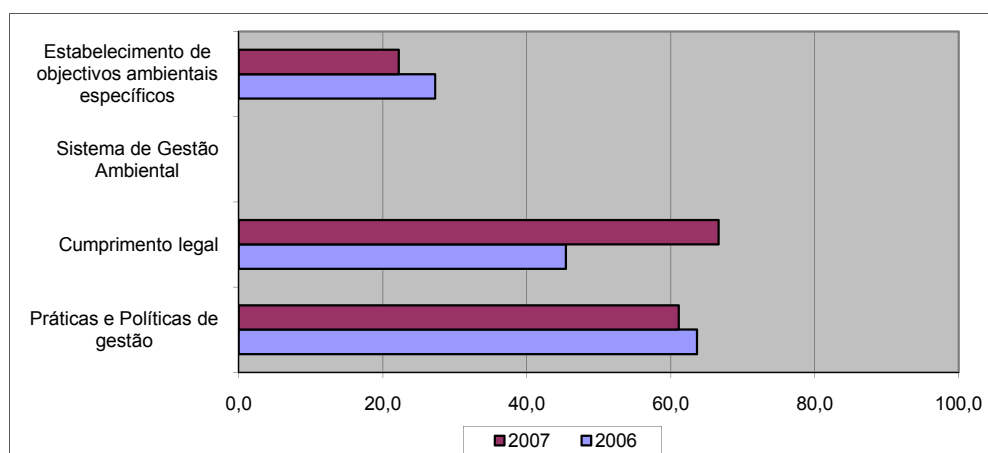
9.3.1 Práticas e Políticas de Gestão

As medidas ambientais são aquelas que se têm revelado de menor implementação, não existindo nenhuma Organização que no ano de 2006 ou 2007 possua alguma medida relacionada com a existência de um sistema de gestão ambiental.

No que respeita ao estabelecimento de objectivos ambientais específicos, assim como

às práticas e políticas de gestão verificou-se uma menor incidência na sua implementação.

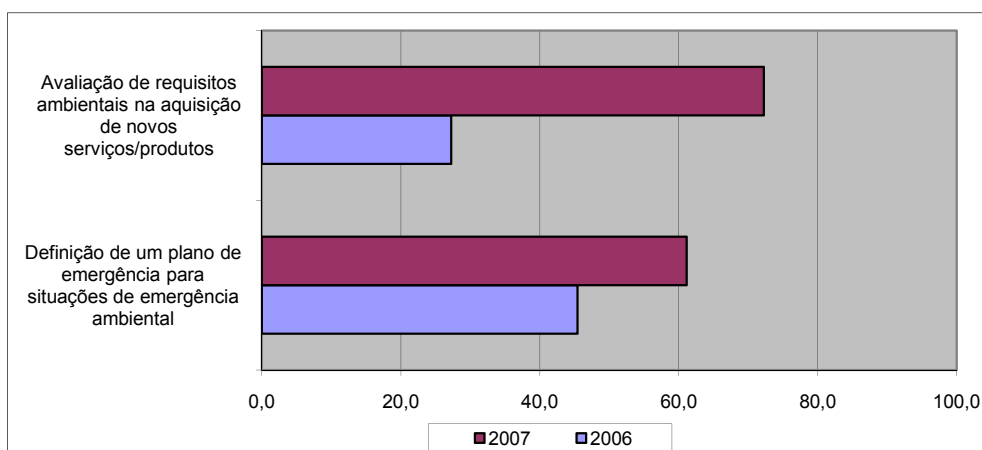
Destas medidas de gestão ambiental a única que não conheceu retrocessos e progrediu foi a respeitante ao cumprimento legal das medidas ambientais. Contudo, gostaríamos de salientar, que muitas Organizações não tinham conhecimento preciso das suas obrigações legais ambientais, sendo a sua resposta ao questionário pouco rigorosa.



9.3.2 Responsabilidade na Gestão dos impactos ambientais

Neste sector do Ambiente as políticas utilizadas pelas Organizações atingem um grau de aplicabilidade superior na última edição, ultrapassando nas duas edições os 50%.

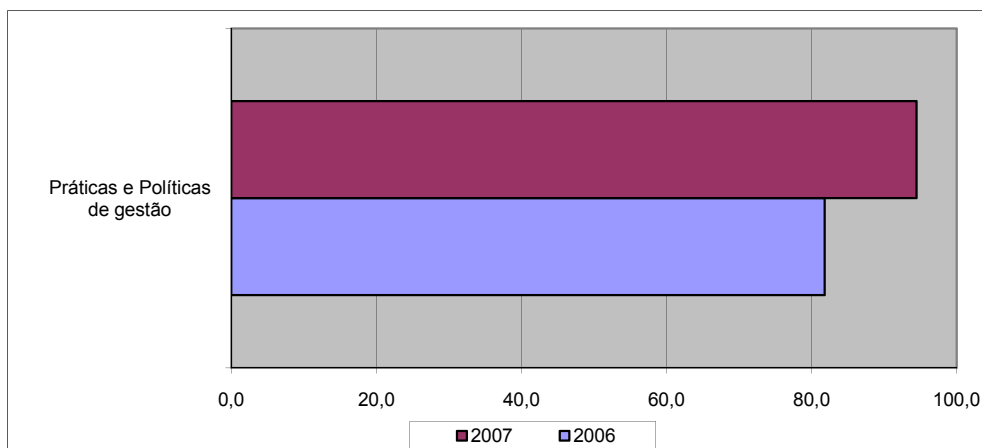
Parece de salientar, o aumento significativo da avaliação, pelas Organizações de requisitos ambientais na aquisição de novos serviços/produtos, tendo esta subido dos 27,3% em 2006 para 72,2% em 2007.



9.4 Desempenho Social

9.4.1 Práticas e Políticas de Gestão

Nas práticas e políticas de gestão verificou-se um aumento de mais de 10% de aplicação destas práticas.



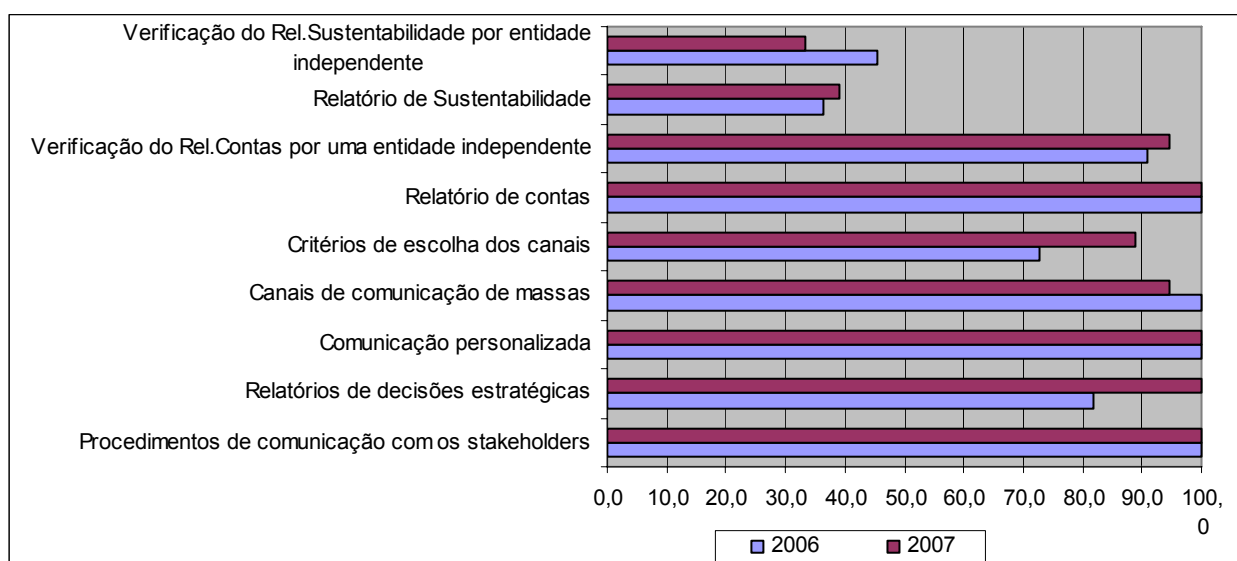
9.4.2 Gestão da comunicação com os *stakeholders*

Na área social podemos verificar a existência de boas práticas, atingindo muitas os 100% de aplicabilidade. Neste patamar encontramos os procedimentos de comunicação com os *stakeholders*, assim como a utilização de canais de comunicação personalizada e a existência de relatório de contas.

No que concerne o envio de um documento comunicando às partes interessadas a estratégia de funcionamento que será adoptada na Organização, este conheceu um aumento no ano de 2007. Contudo, temos algumas reservas de quantas Organizações o efectuaram formalmente.

Todavia, algumas boas práticas como a utilização de canais de comunicação de massas, os critérios de escolha dos canais de comunicação, a verificação do relatório de contas por uma entidade independente, a verificação do relatório de responsabilidade por uma entidade independente, sofreram um decréscimo no último ano. Este decréscimo traduz-se numa diminuição da comunicação e da transparência por parte das Organizações.

A existência de um relatório de responsabilidade/sustentabilidade nas Organizações obteve uma ligeira subida entre as duas edições.



9.4.3 Gestão dos aspectos sociais internos à Organização

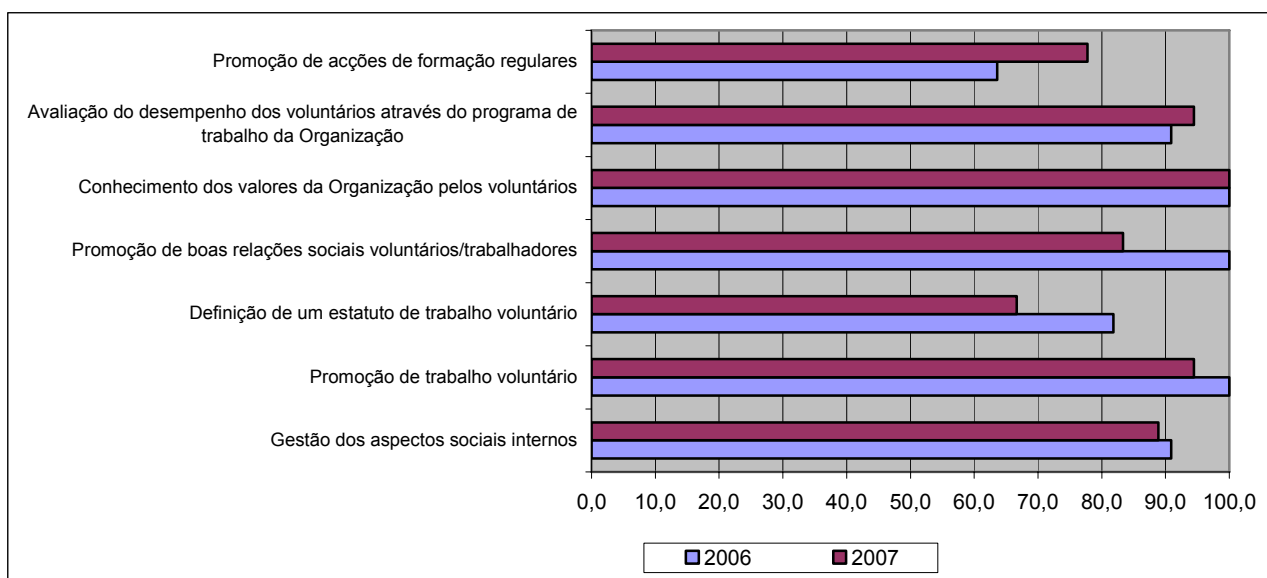
No que concerne a gestão dos aspectos sociais internos à Organização verificaram-se melhorias e retrocessos nas práticas das Organizações.

O conhecimento dos valores da Organização pelos voluntários manteve-se atingindo sempre os 100%.

Os retrocessos em medidas verificaram-se na gestão dos aspectos sociais internos, na promoção de trabalho voluntário, na definição

de um estatuto de trabalho voluntário e na promoção de boas relações sociais voluntários/trabalhadores.

Por último, conheceu-se um aumento na implementação de medidas na avaliação do desempenho dos voluntários através do programa de trabalho da Organização, assim como na promoção de acções de formação regulares.



10 Identificação de Boas práticas

Dado o cariz das associações em causa, foi com agrado que, pese embora a existência de importantes lacunas, se verificaram existirem boas práticas de formalização dos processos de gestão bem como de sustentabilidade e de responsabilidade social. Neste sentido, optou-se por salientar apenas os pontos fortes e exemplos de iniciativas das associações que, de alguma forma, espelham a preocupação e

esforço das mesmas nas diversas áreas inquiridas.

A análise das boas práticas das Organizações é apresentada de acordo com as temáticas abrangidas pelo questionário distribuído, ou seja tendo em conta as seguintes vertentes: Valores, Economia, Ambiente e Social.

10.1 Gestão de Valores

Efectuar uma listagem de boas práticas da gestão dos valores nas Organizações não se apresentou como uma tarefa fácil, dado as Organizações serem pouco estruturadas no que respeita esta vertente. Atento o exposto, merecem destacar-se as seguintes medidas:

Acções de formação;
 Convite aos colaboradores a participar na elaboração das políticas da Organização;
 Habilitação, integração e formação de pessoas portadoras de deficiência;

Luta contra o desperdício, visando a recolha dos excedentes e redistribuição por quem necessita;
 Acompanhamento dos novos colaboradores por um “tutor” que os ajuda a incorporar a missão e valores da instituição;
 Práticas de avaliação e acompanhamento constante do desempenho dos colaboradores;
 Educação e animação ambiental;
 Formação de voluntários.

10.2 Desempenho Económico

10.2.1 Financiamento

Campanhas para aumento do número de sócios;
Despesas suportadas por Empresas cujo “core” lhes corresponda (ex.: os seguros serem oferecidos por seguradoras);
Alargamento da rede de contactos com Empresas que concedem donativos regulares;
Candidatura a projectos nacionais e internacionais (ex.: EQUAL, PROGRIDE, POSI),
Realização anual do planeamento estratégico e do relatório de contas;
Venda de artigos pelos utentes da Organização;

Arrendamento de um dos espaços da instituição a uma cadeia de restaurantes;
Cartão de afinidade que funciona como um seguro de saúde, revertendo parte das verbas para a instituição;
Criação de uma rádio regional;
Criação de um jornal regional;
Colaboração com a Câmara Municipal na manutenção de espaços verdes;
Criação de animais e produtos alimentares para consumo interno da instituição.

10.2.2 Transparência

Disponibilidade na Internet dos relatórios de contas e de actividades, sendo enviados a todos os parceiros interessados (Empresas, Segurança Social, Ministério dos Negócios estrangeiros);

No *site* da instituição os particulares podem obter informações sobre a aplicação dos seus donativos;
Realização de reuniões mensais para averiguação da viabilidade das acções planeadas.

10.2.3 Sustentabilidade

Constituição de um fundo equivalente a um ano de despesas de funcionamento, para fazer face a eventuais imprevistos;

Aproveitamento de desperdícios para a realização de outras tarefas, poupando desta forma nos gastos.

10.3 Desempenho Ambiental

Aquisição de produtos com certificado de qualidade;
Aquisição de produtos recicláveis;
Educação ambiental (ex.: poupança de água, existência de pilhões na instituição);
Reciclagem de produtos, alimentos, consumíveis informáticos;
Utilização de produtos biodegradáveis;
Separação de resíduos;
Utilização de painéis solares, de estilha de madeira para aquecimento central e de águas sanitárias;

Práticas de recolha de desperdícios, radiografias, consumíveis informáticos, telemóveis;
Campanhas de reciclagem junto de estabelecimentos da zona;
Horta biológica;
Parceria com Empresa na recolha de papel e cartão;
Criação de projectos de limpeza urbana, com as populações.

10.4 Desempenho Social

Participação em acções de formação, visando o desenvolvimento das competências necessárias para as funções que vão desempenhar;
Estágios curriculares e profissionais (através de protocolos com instituições estrangeiras);
Criação de quinta com espaços verdes para os idosos da localidade;
Realização regular de inquéritos de satisfação, permitindo avaliar o grau de satisfação do trabalho efectuado pela instituição;
Organização regular de actividades de carácter lúdico, permitindo uma integração eficaz das pessoas com deficiência com o mundo que as rodeia;
Desfiles de Carnaval;
Comunicação interna ao nível da instituição;
Transporte de crianças para a escola;

Fornecimento de almoços a em dias úteis a crianças;
Envio de informação escrita a todas as partes interessadas com regularidade, prestando contas do decorrer das actividades;
Reuniões com as famílias dos utentes, por forma a conhecer os problemas de perto, permitindo assim uma resposta mais eficaz;
Apoio médico,
Apoio jurídico;
Distribuição de alimentos;
Campanhas para angariar fundos (ex.: na rua, televisão, rádio, entre outros);
Organização de actividades de carácter didáctico: conferências, visitas guiadas, acções diversas junto das escolas e dos hospitais.

O Prémio Cidadania das Empresas e das Organizações, visa reconhecer as entidades com as melhores práticas de responsabilidade social, em três vertentes: económica, social e ambiental, ou seja, aquelas que apresentam a maior contribuição para a implementação de medidas que visem melhorar a sustentabilidade da comunidade em que se inserem.

O conteúdo deste documento é de natureza geral e meramente informativa, não se destinando a qualquer entidade ou situação particular, e não substitui aconselhamento profissional adequado ao caso concreto. A PricewaterhouseCoopers – Assessoria de Gestão, Lda. e a AESE – Escola de Direcção e Negócios, não se responsabilizarão por qualquer dano ou prejuízo emergente de decisão tomada com base na informação aqui descrita.

PRÉMIO CIDADANIA DAS EMPRESAS E ORGANIZAÇÕES

