

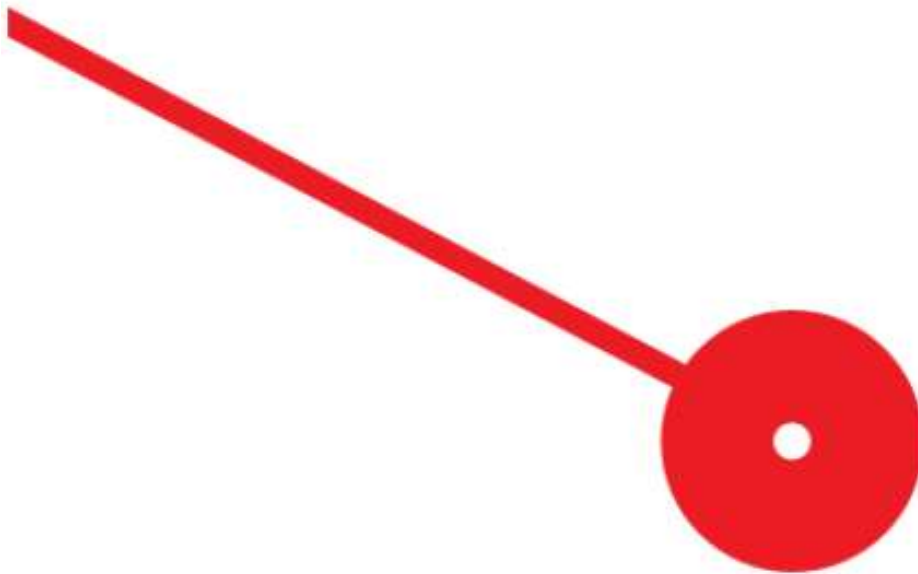
Mestrado em Contabilidade e Finanças

Divulgação de práticas laborais e trabalho decente

em economias emergentes: um estudo aplicado aos BRICS

Rafael Fernando Costa Pinto

10/2019



Dissertação de Mestrado

Mestrado em Contabilidade e Finanças

Esta versão não contém as críticas e sugestões dos elementos do júri

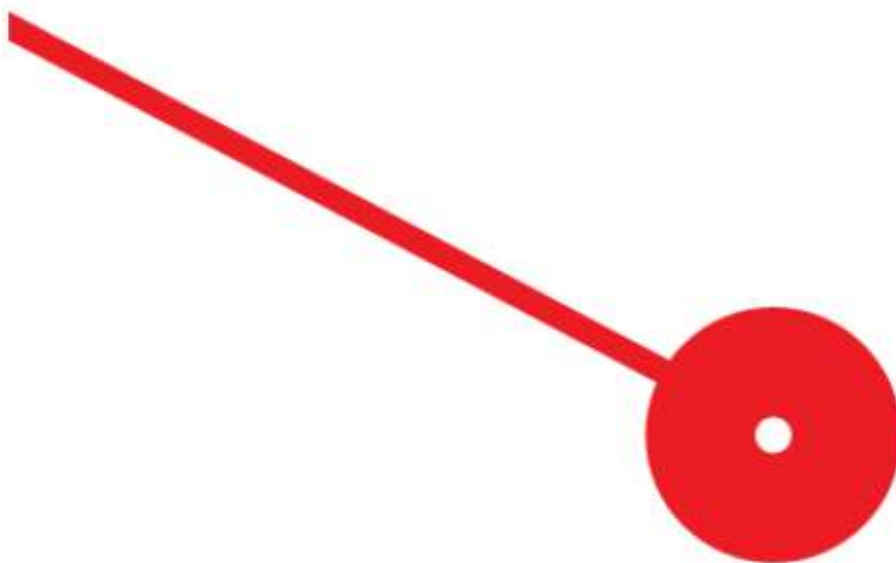
Mestrado em Contabilidade e Finanças

Divulgação de práticas laborais e trabalho decente

em economias emergentes: um estudo aplicado aos BRICS

Rafael Fernando Costa Pinto

Dissertação de Mestrado
apresentada ao Instituto de Contabilidade e Administração do Porto para a
obtenção do grau de Mestre em Contabilidade e Finanças, sob orientação do
Doutor José António Fernandes Lopes Oliveira Vale



Outubro - 2019

Resumo

Nos últimos anos, a divulgação de informação não financeira tem assumido uma importância crescente nas organizações, designadamente no que respeita à responsabilidade social. Apesar disso, a investigação sobre divulgação de responsabilidade social empresarial (RSE), focada nas atividades laborais em economias emergentes ainda apresenta lacunas. Esta dissertação visa compreender a extensão e a qualidade da informação divulgada, realizada por empresas de serviços financeiros, relativamente às práticas laborais e trabalho decente da África do Sul, Brasil, China, Índia e Rússia (BRICS). Tendo por base os indicadores da *'Global Reporting Initiative'* (GRI), procedeu-se a uma análise de conteúdos dos relatórios de sustentabilidade ou relatórios integrados de 45 empresas. Os resultados do índice elaborado sugerem baixos índices de extensão e de qualidade da divulgação. Adicionalmente foi feita uma análise por país, tamanho de empresa, se se trata de uma empresa cotada ou não cotada e dimensão dos indicadores. O Brasil destaca-se como o país da amostra com maior extensão e qualidade de divulgação desta subcategoria.

Palavras-chave: Responsabilidade Social; Divulgação; Trabalho Decente; Práticas Laborais; Economias Emergentes.

Abstract

In recent years, the disclosure of non-financial information has become increasingly important in organizations, particularly as regards social responsibility. Nevertheless, research on corporate social responsibility (CSR) disclosure, focused on labour activities in emerging economies, still has gaps. This dissertation aims to understand the extent and quality of information disclosed by financial services companies regarding labor practices and decent work in South Africa, Brazil, China, India and Russia (BRICS). Based on the Global Reporting Initiative (GRI) indicators, a content analysis of the sustainability reports or integrated reports of 45 companies was carried out. The results of the elaborated index suggest low rates of extension and quality of disclosure. Additionally, an analysis was made by country, company size, whether it is a listed or unlisted company and the size of the indicators. Brazil stands out as the sample country with the largest extension and quality of disclosure of this subcategory.

Key words: Social Responsibility; Disclosure; Decent work; Labour Practices; Emerging Economies.

Lista de siglas e abreviaturas:

BRICS – Brazil, Russia, India, China and South Africa

EUA- Estados Unidos da América

GRI – Global Reporting Initiative

ILO – International Labour Organization

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OMT - Organização Mundial do Trabalho

ONU - Organização das Nações Unidas

PME – Pequena ou Média Empresa

RSE – Responsabilidade Social Empresarial

CEO - Chief Executive Officer

Índice

Introdução.....	1
Capítulo I - Revisão da literatura	4
1.1 Introdução.....	4
1.2 Responsabilidade Social Empresarial	4
1.2.1 Responsabilidade Social Empresarial: Dimensão interna.....	7
1.2.2 Responsabilidade Social Empresarial: Dimensão externa	8
1.3 Divulgação de informação não financeira.....	9
1.4 Práticas laborais e trabalho decente em economias emergentes.....	14
Capítulo II – Metodologia.....	21
2.1 Introdução.....	21
2.2 Abordagem adotada.....	21
2.3 Amostra.....	22
2.4 Recolha e análise dos dados.....	23
Capítulo III – Resultados.....	28
3.1 Introdução.....	28
3.2 Extensão e qualidade global da divulgação.....	28
3.3 Extensão e qualidade da divulgação por país, tamanho e tipo de empresa	31
3.4 Análise da extensão e qualidade de divulgação das empresas por dimensão.....	34
Capítulo IV – Discussão dos resultados e considerações finais.....	36
4.1 Introdução.....	36
4.2 Discussão dos resultados.....	36
4.3 Considerações finais.....	38
Referências bibliográficas.....	40
Anexos	48
<i>Anexo 1</i> - Indicadores de práticas laborais e trabalho decente (versão detalhada)	48
Apêndices	51
<i>Apêndice 1</i> – Número de indicadores divulgados por cada empresa (Frequência).....	51
<i>Apêndice 2</i> – Pontuação de cada empresa (qualidade)	52

Índice de tabelas

Tabela 1 - Categorias, subcategorias e dimensões das diretrizes do GRI – versão G4..	11
Tabela 2 - Dimensões da subcategoria Práticas Laborais e Trabalho Decente	19
Tabela 3 - Indicadores de práticas laborais e trabalho decente	23
Tabela 4 - Escala de mensuração.....	25
Tabela 5 - Empresas que compõem a amostra	25
Tabela 6 - Médias e medianas globais da qualidade da divulgação	28
Tabela 7 - Scores de extensão de divulgação por empresa.....	29
Tabela 8 - Scores de qualidade de divulgação por empresa	31
Tabela 9 - Extensão e qualidade da divulgação por país.....	32
Tabela 10 - Extensão e qualidade da divulgação por tamanho da empresa	33
Tabela 11 - Extensão e qualidade da divulgação por tipo de empresa	33
Tabela 12 - Análise das médias por dimensão (extensão).....	34
Tabela 13 - Análise das médias por dimensão (qualidade)	35

Agradecimentos

Agradeço ao professor José Vale, meu orientador, pelo apoio incondicional na elaboração da presente dissertação.

Introdução

A divulgação de informação não financeira tem-se tornado cada vez mais relevante, sendo que tem existido uma crescente procura deste tipo de informação por parte dos diferentes *stakeholders* das organizações, designadamente para servir de auxílio na tomada de decisão e na opção por investimentos conscientes. Consequentemente, torna-se crucial estudar a informação não financeira que tem sido divulgada pelas organizações.

O crescente foco global na sustentabilidade desencadeou uma tendência para exigir que as empresas divulguem as suas atividades de responsabilidade social empresarial (RSE), as quais abrangem o comportamento social, ambiental e administrativo que vai para além do que é imposto legalmente (Chen et al., 2018). Por outro lado, a própria natureza voluntária da divulgação de RSE constitui uma razão adicional para o interesse académico em estudar as divulgações de informação realizadas pelas organizações em relação ao seu envolvimento em atividades de RSE. Muitos estudos adotam diferentes perspetivas teóricas de modo a explicar a divulgação de informação de RSE, sendo que o recurso à teoria dos *stakeholders* e à teoria da legitimidade é bastante comum. No entanto, ainda não existe consenso sobre, se a teoria da legitimidade fornece uma base teórica abrangente para a compreensão da divulgação de informação sobre RSE, particularmente no contexto das designadas “economias emergentes”, relativamente às quais têm sido realizados menos estudos empíricos em comparação com os países desenvolvidos (Ali et al., 2018). Por exemplo, a maioria dos estudos focados em relatórios de sustentabilidade incidem sobre organizações pertencentes a países desenvolvidos (e.g. Patten, 2002; Gray, 2006).

Esta escassez de estudos sobre a divulgação de RSE em economias emergentes torna-se particularmente relevante, pois a maioria da população mundial vive nesses países e experimentam questões sociais, políticas e ambientais próprias. Por exemplo, atualmente cerca de 25% da classe média global vive em países de economia avançada, cerca de 40% vivem no Brasil, na Rússia, na Índia e na China, enquanto o resto vive em outros países emergentes (Comissão Europeia, 2019). Adicionalmente, espera-se que as economias em desenvolvimento e os mercados emergentes continuem a ter um crescimento relativamente rápido, devido à sua crescente força de trabalho e à expansão do potencial

dos mercados, em comparação com as economias avançadas, que são principalmente mercados de reposição.

Importa, também, destacar que a mensuração da sustentabilidade social de forma qualitativa se tornou, atualmente, um tema de investigação bastante pertinente. No entanto, as limitações ao nível da literatura sobre sustentabilidade social originam uma falta de concordância acerca de quais as escalas e indicadores que devem ser usados para aferir essa mensuração (Popovic et al., 2018). Assim, e em linha com Popovic et al. (2018), é sugerido nesta dissertação que existe uma lacuna de investigação que importa colmatar, a qual incide sobre a dimensão social e, especificamente, sobre o nível de divulgação voluntária de informação sobre práticas laborais e trabalho decente em economias emergentes. De acordo com Williams et al. (2013), apesar de existirem estudos que incidiram sobre questões relacionadas com os colaboradores, emprego, minorias, e outros aspetos relacionados com as pessoas, ainda existe uma lacuna relativamente à abordagem deste tema e à sua divulgação.

Face ao exposto, esta dissertação, de cariz exploratório, tem como objetivo avaliar a extensão e a qualidade da divulgação de informação não financeira, mais propriamente de informação relativa a práticas laborais e trabalho decente constante nos relatórios de sustentabilidade ou relatórios integrados das empresas de serviços financeiros da África do Sul, Brasil, China, Índia e Rússia, conjunto de países que é geralmente designado por BRICS. Desde que surgiu o termo BRIC, criado por O'Neill (2001), este autor defende que este conjunto de países (mais tarde África do Sul foi adicionada ao grupo) destacam-se dos restantes devido ao crescimento económico, aos seus recursos naturais, e à sua taxa demográfica bastante elevada. Desde então, este grupo de países em desenvolvimento continua em prosperidade e formam um grupo extremamente relevante para a economia global. No que diz respeito às empresas de serviços financeiros, estas desempenham um papel fundamental na sustentabilidade das economias, tanto nas economias desenvolvidas como nas economias em emergentes (Fijałkowska et al. 2017).

Tendo em conta os argumentos apresentados, a presente dissertação, pretende responder às seguintes questões de investigação:

Q1: Qual a extensão da divulgação de práticas laborais e trabalho decente em economias emergentes?

Q2: Qual a qualidade da divulgação de práticas laborais e trabalho decente em economias emergentes?

Adicionalmente, e relativamente à divulgação em causa, pretende-se analisar a extensão e qualidade, bem como aferir potenciais diferenças, por país, tamanho da empresa, empresa cotada ou não cotada, tanto em termos globais como dividido pelas dimensões que compõe o constructo “práticas laborais e trabalho decente”.

A base de dados da *Global Reporting Initiative* (GRI), foi utilizada para selecionar tanto os indicadores de mensuração a utilizar, como a amostra de empresas pertencentes ao setor financeiro. Seguidamente, relatórios de sustentabilidade ou relatórios integrados relativos ao ano de 2017 foram objeto de uma análise de conteúdos. A qualidade dos relatórios foi avaliada tendo em linha de conta os indicadores das diretrizes GRI para o relato de sustentabilidade, versão G4, categoria social, subcategoria práticas laborais e trabalho decente.

A metodologia adotada foi mista: quantitativa e qualitativa. Desta forma, aplicando a técnica de análise de conteúdos, recorrendo a um conjunto de indicadores e a uma escala previamente definida, as empresas foram avaliadas quanto à extensão e qualidade da divulgação.

A presente dissertação prossegue com a revisão da literatura no capítulo I, onde se descreve a literatura relevante para o estudo em causa. A revisão da literatura inicia-se com o tema responsabilidade social empresarial e termina com literatura alusiva ao tema práticas laborais e trabalho decente (foco da dissertação). No capítulo II é descrita a metodologia adotada, onde é detalhado o método de recolha da amostra e dos dados, a classificação e a análise dos dados. No capítulo III são apresentados e descritos os resultados da recolha efetuada. No capítulo IV destina-se à discussão dos resultados, às considerações finais, limitações da presente investigação e são feitas propostas para investigações futuras.

Capítulo I - Revisão da literatura

1.1 Introdução

O presente capítulo é composto por três temas principais. O primeiro diz respeito à responsabilidade social empresarial, onde serão indicadas definições, interpretações e razões que levam as empresas a adotar práticas de RSE. O segundo tema dedica-se à divulgação da informação não financeira, a sua definição, importância e objetivos. Por fim é abordado o tema das práticas laborais e trabalho decente em economias emergentes, tema de investigação da presente dissertação.

1.2 Responsabilidade Social Empresarial

Em termos gerais, Responsabilidade Social Empresarial (RSE) refere-se à contribuição voluntária de uma empresa para o desenvolvimento sustentável, que vai para além dos requisitos legais (Gamerschlag et al., 2011). A RSE implica que as empresas assumem uma obrigação ética e moral para com a sociedade na qual operam e que vai para além dos limites das exigências legais e das obrigações que possuem perante os seus *stakeholders* (Aksak et al., 2016). Os *stakeholders* são todos aqueles que estão diretamente envolvidos nas operações, ou que mantêm relações de qualquer tipo com as empresas (GRI, 2013). A RSE é, tradicionalmente, adotada na literatura como expressão para descrever as relações complexas e multifacetadas entre os negócios e a sociedade (Jamali et al., 2017). Tendo-se inicialmente concentrado em questões ambientais, com o passar do tempo a visão tornou-se mais ampla e atualmente RSE é descrita como um conceito abrangente que visa equilibrar os impactos ambientais, económicos e sociais da atividade empresarial no mundo (Bradford et al., 2016).

Apesar de a investigação relacionada com a RSE nos mercados emergentes tenha aumentado nos últimos anos, ainda se verifica um foco maior nos países desenvolvidos (Muller e Kolk, 2009). Nos últimos anos, tem-se verificado um aumento das atividades de divulgação de RSE, dado que as grandes empresas despendem de muito esforço e recursos financeiros na divulgação de informações sobre o seu desempenho social e ambiental (Gamerschlag et al., 2011). De facto, a responsabilidade social das empresas enfatiza o importante papel da comunicação empresarial no estabelecimento e

manutenção de diálogos transparentes e abertos com os diferentes *stakeholders* de modo a promover medidas éticas e socialmente responsáveis para várias questões (Greenwood et al., 2017). De acordo com Moser e Martin (2012), a maioria das empresas tenta realçar uma imagem de RSE, muitas vezes complementando voluntariamente os seus relatórios financeiros anuais com relatórios de RSE. Estes últimos relatórios revestem um importante objetivo: permitem que as empresas disseminem informação sobre o impacto das práticas da sua atividade em questões públicas mais amplas como aspetos económicos, sociais, políticos e administrativos (Sethi et al., 2017).

Assim, por um lado, a RSE pode ter um impacto positivo ao fornecer um melhor acesso a recursos chave, atraindo e retendo colaboradores de maior qualidade, permitindo uma melhor comercialização de produtos e serviços, criando oportunidades imprevistas e contribuindo para a obtenção de legitimidade social. Por outro lado, pode funcionar de forma semelhante à publicidade, aumentando a procura pelos produtos e serviços, e reduzindo a sensibilidade aos preços por parte do consumidor (Cheng et al., 2014).

Por sua vez, o tratamento justo é importante para o investidor, o qual compra ações da empresa ou via mercado de capitais em troca de se tornar acionista, tendo, portanto, um interesse sistemático na empresa. Como tal, o investidor, como acionista, espera fluxos de caixa futuros de ações da empresa e / ou na revenda e, portanto, espera que a empresa no futuro o trate de maneira justa (Cohen et al., 2018).

Um fator crítico para as empresas se envolverem em atividades de RSE e sua divulgação diz respeito às pressões externas a que estão sujeitas. Assim, atuam em conformidade com as expectativas dos seus *stakeholders*, no sentido de obterem legitimidade e, em última análise, conseguirem alcançar vantagens competitivas (Branco e Rodrigues, 2008). Por exemplo, para proteger os trabalhadores e evitar danos à sua imagem, muitas multinacionais passaram a adotar códigos voluntários de conduta de RSE, juntamente com a realização de auditorias internas, bem como reunir esforços para governar e regular os padrões de trabalho dentro da sua rede (Sanders et al., 2018). As expectativas e interesses dos *stakeholders* constituem uma referência fundamental para muitas decisões no processo de elaboração de relatório de sustentabilidade (GRI, 2013).

Na literatura, a legitimidade é geralmente definida como “uma perceção generalizada ou pressuposto de que as ações de uma entidade são desejáveis ou apropriadas tendo em conta algum sistema socialmente construído de normas, valores, crenças e definições ”

(Suchman, 1995, p. 574). Essa percepção tem de ser positiva de forma a dar legitimidade à organização e assume que existe uma relação positiva entre as práticas de sustentabilidade de uma organização e a quantidade de divulgação da sustentabilidade (Suchman, 1995). A teoria da legitimidade pressupõe que desta forma as empresas dedicam-se à divulgação de sustentabilidade para melhorar a sua percepção junto dos *stakeholders* quanto ao seu desempenho sustentável, legitimando assim, junto dos mesmos, as suas práticas (Hummel, 2016). Apesar dos *stakeholders* serem distintos, quando vistos individualmente (pessoas singulares, organizações, associações, grupos de interesse, governos entre outros) e de terem percepções distintas relativamente aquilo que é legítimo, o julgamento destes, em relação a uma organização, face à sua gestão responsável é coletivo (Bitektine, 2015). Desta forma uma empresa deve deter uma RSE em que essa responsabilidade atenda os *stakeholders* como um todo, normalmente as maiores empresas possuem stakeholders mais ativos e, portanto, existe uma maior exigência para que divulguem mais Michelin (2015). Segundo a teoria da legitimidade as empresas esforçam-se para garantir que sejam vistas como socialmente responsáveis e sustentáveis, dentro dos vínculos e normas da sociedade em que se encontram (Deegan, 2002). É desta forma que as organizações podem continuar a operar, pois a sociedade percebe que a empresa opera segundo os seus valores previamente estabelecidos (Gray, 2009).

Por outro lado, a teoria dos *stakeholders* centra-se não apenas na percepção da legitimidade junto dos *stakeholders*, mas também na relação com os mesmos. A teoria enfatiza que a responsabilidade das empresas deve atender às vastas expectativas dos *stakeholders*, que são tratados de uma forma imparcial pela organização, e que esta última não atende só aos interesses dos grandes *stakeholders* (Gray, 2009). Assim, uma empresa ao realizar a divulgação da sua responsabilidade social, encontra-se de certa forma a assentir o direito de conhecimento dos seus *stakeholders* sobre certos aspetos das suas operações, reduzindo a assimetria de informação entre as duas partes (Deegan, 2009). Empresas com boas práticas de RSE e, subsequentemente, um bom nível de divulgação de informação não financeira, obtêm uma boa reputação, levando-as a obter benefícios económicos e vantagens perante os *stakeholders* (Dhaliwal, 2012). Contudo de forma a manterem essa reputação, conforme afirma Hummel (2016), as empresas tendem a divulgar mais e melhor relativamente às categorias que as favorecerem em detrimento de categorias de RSE que menos lhes favorece, divulgando assim informações de baixa qualidade sobre temas que possam prejudicar a sua reputação.

Uma abordagem muito referida na literatura, é a *triple bottom line* (TBL). Este modelo enfatiza as dimensões económica, ambiental e social de igual forma. É cada vez mais frequente ouvir o chief executive officer (CEO) falar de responsabilidade social, sustentabilidade, *triple bottom line* e sustentabilidade. A TBL pode ser uma condição necessária para o relatório de sustentabilidade, mas não é uma condição suficiente, pois os relatórios de sustentabilidade exigem um nível de sistemas de pensamento e de análise que a maioria das organizações precisa de seguir. O conceito, implica a necessidade de desenvolvimento tendo em conta os recursos utilizados, a justiça com que são fornecidos esses recursos e os resultados, tanto entre as gerações atuais como entre estas e as gerações futuras (Gray, 2013). Observando assim tanto a responsabilidade social interna e externa.

1.2.1 Responsabilidade Social Empresarial: Dimensão interna

Numa empresa, as práticas socialmente responsáveis envolvem principalmente os colaboradores e estão relacionadas com questões como o investimento em capital humano, saúde, segurança ou gestão da mudança. Por sua vez, as práticas ambientalmente responsáveis estão relacionadas com a gestão dos recursos naturais utilizados na atividade da empresa. A conjugação destas práticas permite à empresa gerir mudanças e conciliar desenvolvimento social com maior competitividade (Comissão Europeia, 2001 p. 9).

Segundo a Comissão Europeia (2001) a dimensão interna da responsabilidade social empresarial diz respeito aos seguintes tópicos:

Gestão dos recursos humanos: providenciar formação aos colaboradores durante a sua carreira profissional para que possam progredir profissionalmente. Inclui, ainda, um forte equilíbrio entre trabalho e a vida familiar e lazer, maior diversidade, remuneração igual e perspectivas de carreira para as mulheres, participação nos lucros, além de recrutamento justo e não discriminatório;

Saúde e segurança no trabalho: promover critérios de segurança e saúde ocupacional aos colaboradores, um local de trabalho seguro e livre de riscos, combinado com a aquisição de equipamentos seguros, ergonómicos e ambientalmente responsáveis;

Adaptação à mudança: uma alteração da estrutura empresarial deve ser socialmente responsável e equilibrada e deve ter em consideração os interesses e preocupações de

todos os intervenientes que serão afetados por essas mudanças, podendo e devendo os mesmos participar nas decisões que os envolvem;

Gestão de impactos ambientais e recursos naturais: as empresas devem ser competitivas através de uma boa gestão dos recursos naturais através do investimento em recursos sustentáveis e ambientalmente conscientes. Esta prática pode ser benéfica para o negócio, reduzindo os custos e diminuindo a poluição, e por esta via, levar as empresas a uma maior competitividade e, conseqüentemente, a um aumento na obtenção de lucros.

1.2.2 Responsabilidade Social Empresarial: Dimensão externa

A responsabilidade social empresarial aplica-se também para além das portas da empresa, para a comunidade local, envolvendo uma ampla gama de partes interessadas, tais como colaboradores, acionistas, parceiros de negócios, fornecedores, clientes, autoridades públicas e ONG's, bem como o para sociedade em geral. Num mundo de investimentos à escala global e de cadeias de abastecimento globais, a responsabilidade social empresarial também deve estender-se para além das fronteiras. A rápida globalização incentivou a discussão sobre o papel e o desenvolvimento da administração global: o desenvolvimento de práticas voluntárias de RSE pode ser visto como uma contribuição para isso (Comissão Europeia, 2001 p.13).

É hoje muito vulgar ouvir-se falar de “pensar global” e “agir local”. Nesse sentido, e segundo a Comissão Europeia (2001) a dimensão externa da responsabilidade social empresarial diz respeito aos seguintes tópicos:

Comunidades locais: interação da empresa com a comunidade local em que opera, seja no que diz respeito ao emprego e as suas condições, seja relativamente aos fornecedores e clientes no caso de estes serem da comunidade em que estão estabelecidos. Ou seja, pretende-se responder à questão: qual a contribuição e cooperação da empresa com o local em que opera?

Parceiros de negócios, fornecedores e consumidores: as empresas devem ser justas para com os seus parceiros comerciais, especialmente em situações no caso de se tratar de uma grande empresa e ter parceiros comerciais que dependem dela economicamente. Respeitar a concorrência, bem como, ter consciência relativamente à qualidade e preço dos produtos é crucial.

Direitos humanos: a responsabilidade social está estritamente ligada aos direitos humanos. As empresas, especialmente as multinacionais, devem ser conscientes relativamente aos princípios estabelecidos na carta dos direitos humanos e atender às questões políticas, legais e morais dos países onde operam. Além das próprias empresas terem consciência relativa aos direitos humanos, devem também monitorizar se os seus parceiros de negócios os cumprem, assegurando assim boas práticas no que diz respeito a toda a sua *supply chain*.

Preocupações ambientais globais: sendo as empresas fortes condicionantes do ambiente global, devem atender às questões ambientais relacionadas com o seu negócio e com o consumo de recursos em todo planeta. Devem, pois, atuar em consciência e responsabilidade internacional no que diz respeito às questões ambientais (em especial no caso das multinacionais), seja no seu país de origem, seja nos investimentos e atividades que realizam em países em desenvolvimento ou de terceiro mundo.

A divulgação de RSE tem um carácter voluntário. No entanto, cada vez mais existe regulamentação de forma a regular e harmonizar a divulgação de informação não financeira, exigindo cada vez mais às empresas que se tornem mais socialmente responsáveis e mais transparentes. Por exemplo, após vários pareceres, a União Europeia adotou em outubro de 2014 regras mais exigentes e mais estruturadas relativamente à divulgação de informações não financeiras (Szabó, 2015).

1.3 Divulgação de informação não financeira

Estudos realizados na área da contabilidade apontam para a importância da informação não financeira e concluem que a divulgação deste tipo de informação pode ter impacto no valor de mercado da empresa (Ferguson, 2014). As informações financeiras apresentadas pelos contabilistas, por si só, revelam-se insuficientes para avaliar uma empresa (Sachin et al. 2016). Um crescente número de organizações tem vindo a publicar informações não financeiras, revelando o impacto das suas atividades no meio ambiente, na governação empresarial, na sociedade e relativamente aos direitos humanos. A maior visibilidade desse tipo de informação aumentou a conscientização acerca da importância de relatórios específicos para refletir as práticas organizacionais (Sierra-Garcia et al., 2018). Acredita-se que os documentos transmitem informações importantes sobre a medida e o alcance da sustentabilidade de uma empresa (em termos sociais, ambientais e

económicos), definidas como uma só, e atendendo às necessidades de todos os *stakeholders* (Brooks e Oikonomou, 2018). Assim, a crescente relevância da divulgação não financeira tende a induzir as empresas a empenharem-se numa gestão mais efetiva da sua sustentabilidade. Desta forma, a gestão da sustentabilidade empresarial é uma abordagem concebida para moldar os efeitos ambientais, sociais e económicos de uma empresa de forma a ter impacto não só nela própria, como também na sociedade (Li e Joshi, 2016).

As informações não financeiras tradicionalmente focam-se na responsabilidade social das empresas e destinam-se a um grupo mais amplo de *stakeholders*, não se restringindo aos proprietários e investidores (Gray et al., 1995). Este tipo de informação diferencia-se da informação financeira, cujo formato tradicional subsiste devido a restrições normativas (Vasarhelyi, 2012). Assim, a divulgação de carácter voluntário é considerada crucial para resolver os alegados problemas resultantes dos relatórios financeiros tradicionais (Arvidsson, 2011). Os relatórios não financeiros de RSE são divulgados de forma voluntária, apesar de alguns países emitirem regulamentos para serem realizadas divulgações obrigatórias (Noronha, 2013). De facto, a inclusão de informações não financeiras nos relatórios das empresas contribui bastante para a transparência das mesmas (Sierra-Garcia et al., 2018). Esta questão é transversal aos diferentes setores de atividade. Por exemplo, os intervenientes nos mercados de capitais solicitam, cada vez mais, este tipo de informação de modo a complementar a informação financeira (Arvidsson, 2011). Acresce que as decisões de divulgação das empresas são influenciadas por vários fatores específicos tais como a dimensão, cultura, cotada, ou características de governativas da empresa (Sharma, 2013).

Os relatórios individuais de RSE evoluíram a partir de informações sobre políticas sociais e ambientais que eram incluídas inicialmente nos relatórios financeiros anuais. As tendências recentes nas práticas de divulgação e relatórios ambientais desencadearam um crescente número de relatórios independentes, que incluem informações sociais, ambientais e económico-financeiras. A emissão de tais relatórios de sustentabilidade tornou-se quase um padrão entre as maiores empresas do mundo (Michelon, 2015).

O *Global Reporting Initiative* (GRI), através das suas diretivas, organiza a divulgação de informação em três categorias: económica, ambiental e social (ver tabela 1). Por sua vez, subdivide a categoria social em quatro subcategorias: direitos humanos, sociedade, responsabilidade pelo produto e práticas laborais e trabalho decente (GRI, 2013). Um dos

principais objetivos dos relatórios de RSE, segundo o GRI, é estabelecer uma imagem de rigor e transparência da sustentabilidade das organizações perante os seus *stakeholders*. Segundo esta organização, um relatório de sustentabilidade deve fornecer informações tanto positivas como negativas relativamente ao seu desempenho sustentável (Boiral, 2013).

Tabela 1 - Categorias, subcategorias e dimensões das diretrizes do GRI – versão G4

CATEGORIAS E ASPECTOS DAS DIRETRIZES GRI - VERSÃO G4				
	Categoria: Económica		Categoria: Ambiental	
Dimensões	Desempenho económico		Materiais	
	Presença no mercado		Energia	
	Impactos económicos indiretos		Água	
	Práticas de compra		Biodiversidade	
			Emissões	
			Efluentes e resíduos	
			Produtos e serviços	
			Conformidade	
			Transportes	
			Geral	
		Avaliação ambiental de fornecedores		
		Mecanismos de queixas e reclamações relacionadas com impactos ambientais		
Categoria: Social				
Subcategorias:				
	Práticas laborais e Trabalho Decente	Direitos Humanos	Sociedade	Responsabilidade pelo produto
Dimensões	Emprego	Investimento	Comunidades locais	Saúde e segurança do cliente
	Relações laborais	Não discriminação	Combate à corrupção	Rotulagem de produtos e serviços
	Saúde e segurança no trabalho	Liberdade de associação e negociação coletiva	Políticas públicas	Comunicações de marketing
	Formação e educação	Trabalho infantil	Concorrência desleal	Privacidade do cliente
	Diversidade e igualdade de oportunidades	Trabalho forçado ou análogo ao escravo	Conformidade	Conformidade
	Igualdade de remuneração entre homens e mulheres	Práticas de segurança	Avaliação de fornecedores em impactos na sociedade	
	Avaliação de fornecedores em práticas laborais	Direitos indígenas	Mecanismos de queixas e reclamações relacionadas com impactos na sociedade	
	Mecanismos de queixas e reclamações	Avaliação		

	relacionadas com as práticas laborais			
		Avaliação de fornecedores em direitos humanos		
		Mecanismos de queixas e reclamações relacionadas a direitos humanos		

Fonte: GRI (2013)

O processo de elaboração de relatórios era elaborado segundo um conjunto de indicadores quantitativos. No entanto, no caso de relatórios não financeiros, a simplificação de um procedimento puramente quantitativo não é presentemente fiável, uma vez que é preciso integrar também uma abordagem qualitativa relativamente aos elementos divulgados (Baret, 2019).

O GRI, através dos seus indicadores enumera, no seu guia para a divulgação, vários princípios para a elaboração dos relatórios de sustentabilidade das empresas. Os princípios são divididos em dois grupos: princípios para definição do conteúdo do relatório e princípios para assegurar a qualidade do relatório (GRI, 2013). Por um lado, os “princípios para definição do conteúdo do relatório descrevem o processo necessário para identificar os conteúdos que devem ser incluídos no relatório, levando em conta as atividades e impactos da organização e as expectativas e interesses substanciais de seus *stakeholders*” (GRI, 2013 p. 16). Assim, os princípios para definição das informações a divulgar nos relatórios de sustentabilidade segundo o GRI (2013) são:

Inclusão dos *stakeholders*: as empresas devem identificar no relatório e explicar aos seus *stakeholders* as medidas que adotou, de modo a responder às expectativas e interesses razoáveis dessas partes;

Contexto da sustentabilidade: o relatório deve indicar qual o desempenho da empresa no contexto mais amplo da sustentabilidade, contextualizar estas informações, procurar descrever o desempenho da organização com base em conceitos amplos de sustentabilidade e discuti-lo no contexto dos recursos ambientais ou sociais no nível setorial, local, regional ou global;

Materialidade: as informações materialmente relevantes são aquelas que podem ser consideradas importantes ao ponto de influenciarem as decisões dos *stakeholders*. Estas

informações podem ser de carácter económico, ambiental e/ou social. Desde que sejam significativas, devem ser incluídas no relatório;

Plenitude: a informação divulgada deve ser suficientemente ampla para refletir os impactos económicos, sociais e ambientais de forma a permitir que os *stakeholders* avaliem o desempenho da empresa num determinado período. Assim sendo, a divulgação da informação deve ser razoável e adequada.

Por outro lado, os “princípios para garantir a qualidade do relatório oferecem orientações para assegurar a qualidade das informações relatadas, inclusive da sua apresentação. A qualidade das informações permite que os *stakeholders* realizem avaliações de desempenho consistentes e justas e adotem medidas adequadas” (GRI, 2013 p.16).

Os princípios para assegurar a qualidade da informação divulgada contida nos relatórios são, segundo o GRI (2013):

Equilíbrio: as informações divulgadas devem incidir, quer sobre aspetos positivos, quer negativos, relativos ao desempenho da organização, permitindo uma avaliação equilibrada do seu desempenho, de forma imparcial. Devem ser evitadas a seleção, omissão ou forma de apresentação que possam influenciar indevida ou inadequadamente o juízo de valor levado a cabo pelos *stakeholders*;

Comparabilidade: a informação divulgada deve ser consistente, permitindo aos *stakeholders* analisar as alterações no desempenho da empresa ao longo do tempo e efetuar comparações com outras empresas;

Exatidão: a informação divulgada deve ser explícita e detalhada para que os *stakeholders* possam avaliar o desempenho da empresa, não apresentando a informação divulgada qualquer dificuldade no que diz respeito à resposta aos tópicos e indicadores económicos, sociais e ambientais. A informação pode ser divulgada de forma diferenciada realçando aspetos qualitativos ou medições quantitativas detalhadas, entre outras, variando de acordo com a natureza das informações e os *stakeholders* a alcançar;

Tempestividade: as empresas devem publicar os seus relatórios regularmente e disponibilizar as informações a tempo de modo a possibilitar que os *stakeholders* possam tomar decisões adequadas. A informação deve ser atual e útil permitindo que a divulgação dessa informação seja eficiente no processo de decisão dos *stakeholders*;

Clareza: a empresa deve disponibilizar as informações de forma compreensível e acessível aos destinatários dos relatórios de forma a permitir um conhecimento razoável a respeito da empresa e das suas atividades;

Confiabilidade: os *stakeholders* devem sentir segurança no que diz respeito à informação divulgada pela empresa e confiar que os relatórios poderão ser verificados para que se estabeleça a veracidade do seu conteúdo e seguros de que os princípios de divulgação são adequadamente aplicados.

Este conjunto de princípios visa garantir a qualidade das informações divulgadas, as decisões relacionadas com o processo de preparação e elaboração das informações a serem incluídas no relatório. Garantindo assim a transparência e qualidade das informações permitindo que os *stakeholders* realizem avaliações sólidas, justas e tomem decisões adequadas (GRI, 2013).

Esta dissertação foca-se na dimensão social no que diz respeito à divulgação de informação não financeira, mais especificamente nas práticas laborais e trabalho decente. A divulgação da dimensão social pode ser definida como “qualquer informação que uma empresa torna pública, normalmente contida ou separada dos seus relatórios anuais, de um relatório independente, que se relaciona com o seu desempenho, padrões ou atividades de responsabilidade social empresarial. A esses relatórios têm sido dadas diferentes designações, tais como relatórios de sustentabilidade, relatórios de responsabilidade social empresarial, relatórios ecológicos ou relatórios de responsabilidade social” (Brooks e Oikonomou, 2018, p. 2). No que respeita à divulgação de informações relacionadas com as práticas laborais e trabalho decente, Rogošić (2015) concluiu que as empresas financeiras são mais transparentes em relação à divulgação dos seus métodos de motivação dos colaboradores, formação e educação dos funcionários quando comparado com outras categorias de divulgação não financeira.

1.4 Práticas laborais e trabalho decente em economias emergentes

Práticas Laborais e Trabalho Decente é uma subcategoria da categoria social indicada nas diretrizes do GRI. Esta subcategoria, assim como as demais, baseia-se em normas universais internacionalmente reconhecidas ou em outras referências relevantes, tais como as emitidas pela Organização das Nações Unidas (ONU), Organização Mundial do

Trabalho (OMT) ou a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) (GRI, 2015).

No que diz respeito às diretrizes relativas às categorias social e emprego, estas visam garantir igualdade de género, implementação da convenção fundamental da Organização Internacional do Trabalho, condições de trabalho, diálogo social, respeito pelo direito dos trabalhadores em serem informados e consultados relativamente a temas que os afetem, respeito pelos sindicatos, saúde e segurança no trabalho e o diálogo com as comunidades locais (Szabó, 2015).

A International Labour Organization (2017 p.17), um dos órgãos mais importantes em matéria de práticas laborais e trabalho decente, de forma a promover boas práticas emitiu as seguintes convenções:

- Convenção sobre liberdade sindical e proteção do direito de organização;
- Convenção sobre o direito de organização e negociação coletiva;
- Convenção sobre trabalho forçado;
- Convenção sobre a abolição do trabalho forçado;
- Convenção sobre a idade mínima;
- Convenção sobre as piores formas de trabalho infantil;
- Convenção sobre igualdade de remuneração;
- Convenção sobre discriminação (emprego e ocupação);
- Convenção sobre inspeção do trabalho;
- Convenção sobre política de emprego;
- Convenção sobre inspeção do trabalho (agricultura);
- Convenção de consulta tripartite (normas internacionais do trabalho).

Estas convenções são principalmente vocacionadas para as multinacionais que detêm um papel deveras relevante na globalização, sob a forma de investimento direto, uso de cadeias globais ou parcerias. As multinacionais têm grande impacto social e económico nos países onde operam, o que torna a aplicação destes princípios pertinente, de forma a assegurar o cumprimento das normas que proporcionem trabalho decente para todos (International Labour Organization, 2017).

O conceito de “trabalho decente e produtivo” é fundamental para os esforços de redução da pobreza e é um meio para alcançar um desenvolvimento justo e sustentável. Este

conceito inclui diversas categorias tais como oportunidades para um trabalho produtivo e uma justa retribuição, segurança no local de trabalho ou proteção social para os colaboradores e as suas famílias (International Labour Organization, 2014). Não só a componente salarial é importante para obedecer-se às boas práticas laborais, mas questões como liberdade de trabalho forçado e discriminação, liberdade de associação e proteção do direito de organizar negociações coletivas, remuneração igual, abolição do trabalho infantil e salário mínimo. Todos estas variáveis são importantes para se garantir ao colaboradores, boas práticas laborais um trabalho decente (Duanmu, 2014).

Organizações como a *International Labour Organization* tem como objetivos estratégicos o foco nos princípios fundamentais dos trabalhadores bem como os seus direitos laborais, assim como a promoção de oportunidades para mulheres e homens de forma equitativa no sentido de obterem resultados dignos em condições de dignidade humana (International Labour Organization, 1999). Por um lado, as políticas sociais que proporcionam emprego e uma base de defesa contra o desemprego serão um complemento nas estratégias de produção se, na sua base, utilizarem estratégias específicas que proporcionem aos trabalhadores incentivos para que estes possam obter competências (Estevez-Abe et al., 2001). Por outro lado, as empresas que reivindicam um alto grau de comportamento ético em relação aos seus trabalhadores tendem a ser percecionadas como socialmente responsáveis (Parsa et al., 2018). Consequentemente, para além dos benefícios relacionados com a melhoria da reputação perante os clientes (Jackson et al. 2018), diversas empresas passaram a comunicar as suas atividades de RSE também aos seus colaboradores. (Wieseke et al., 2018).

A adoção de práticas de sustentabilidade, e particularmente de natureza laboral, é um desafio nos países emergentes, que pode ser atribuído a inúmeras diferenças, podendo estas serem sociais, culturais, económicas, tecnológicas, ou mesmo em termos de código de conduta desses países comparativamente aos designados países desenvolvidos (Bhimani et al. 2016; Kaur e Sharma, 2017).

A presente dissertação foca-se na divulgação das práticas laborais e trabalho decente nos países denominados BRICS: África do Sul, Brasil, China, Índia e Rússia. Sendo os maiores países em desenvolvimento, são mercados que fornecem um amplo espaço para as empresas alcançarem um crescimento, impulsionado pela eficiência destes mercados. No início do século XXI, analistas de investimentos da Goldman Sachs previram que, num futuro próximo, o equilíbrio do poder económico mudaria para as grandes economias

em desenvolvimento, em detrimento dos países desenvolvidos, sendo as taxas de crescimento anual de alguns dos países do BRICS significativamente mais altas do que nos EUA (Garavan, 2012). No entanto a aplicação legal da regulamentação do mercado de trabalho é geralmente fraca nestes países (Duanmu, 2014).

Acerca do aspeto social em causa, importa salientar que a África do Sul, cujas primeiras eleições não-raciais datam de 1994, possui uma elevada taxa de desemprego, a qual é reconhecida como sendo o problema mais sério que o país enfrenta (International Labour Organization, 2014). É de salientar que a não discriminação é um tema fulcral e que, por esse motivo, a maior parte das regulamentações e modelos de adoção de divulgação de informação não financeira sugere a divulgação acerca da diversidade e igualdade de género. De facto, essa exigência de divulgação é tão enfatizada, que poderá dar a sensação de que é exigido a divulgação de informação em duplicado. Esta ênfase tem como objetivo incentivar as empresas a abranger atividades direcionadas a todos os níveis de colaboradores da empresa, sem qualquer tipo de discriminação (Szabó, 2015).

Em relação ao Brasil, o quinto maior país da Terra e o maior da América Latina em massa de terra (Garavan, 2012), do ponto de vista do desenvolvimento de políticas sociais e de proteção laboral, o estatuto institucional das políticas de emprego é apoiado pelos principais parceiros sociais. De facto, nos últimos anos, o país experimentou um aumento na ação reguladora do Estado em relação a contratos de trabalho e relações laborais, com um importante foco no trabalho decente (Dedecca, 2013). Num estudo efetuado por Arrive et al. (2018) o autor descreve-nos os BRICS como países que são diferentes entre si quer a nível cultural, comercial ou legal. E conclui que o Brasil e a Índia são os países que divulgam mais informação voluntariamente, quando comparados com os restantes países dos BRICS, sugerindo a adoção, por parte dos demais, de legislação mais firme e apropriada que seja eficiente no aumento de práticas de divulgação de RSE pelas empresas.

A Índia é um dos maiores e mais influentes países do mundo devido ao seu potencial demográfico, localização, sucessos em várias áreas da ciência e da cultura e papel ativo na política internacional (Garavan, 2012). No entanto, apesar de recentemente, o governo Indiano não ter sido bem-sucedido no desenvolvimento económico (a crise financeira global de 2008-09 foi um dos fatores que contribuiu para tal), o foco contínuo na obtenção desses objetivos de estabilidade macroeconómica resultou, entre outros aspetos, num crescente apoio à criação de emprego e no alcance das metas de trabalho decente

(Chandrasekhar, 2017). De acordo com o estudo efetuado por Chapple e Moon (2005) e aplicado a 7 países do continente Asiático, a Índia é o país que efetua mais divulgação em termos de RSE.

Um dos tópicos em discussão na Federação Russa, maior país da Terra em massa terrestre, um dos dez maiores em população, e a oitava maior economia (Garavan, 2012), é o desenvolvimento de políticas que visam o aumento das condições de trabalho, tendo em vista o trabalho decente, estabelecendo assim metas para este efeito até 2020. Algumas dessas políticas são o desenvolvimento humano em geral, salários adequados, condições de trabalho seguras e a não discriminação, pretendendo-se assim, desenvolver, o potencial humano no local de trabalho (Simonova, 2016).

Finalmente, na China, que desfruta de grande prosperidade económica, as preocupações com a proteção ambiental, os direitos dos trabalhadores e o cumprimento de obrigações por parte dos *stakeholders* são o foco global das empresas, promovendo a consciencialização contínua da RSE. No entanto, na China o hábito de elaborar relatórios de RSE ainda é muito embrionário, existindo ainda espaço e potencial para melhorias através dos esforços tanto do governo, como das empresas e dos investigadores na área da RSE (Noronha, 2013).

Parsa et al. (2018), na sua análise efetuada aos relatórios de sustentabilidade tendo em vista as práticas laborais, trabalho decente e os direitos humanos, a divulgação destas subcategorias é relativamente baixa. Os autores argumentam que muita da informação divulgada não é relevante ao contrário do que era suposto com a adoção dos indicadores do GRI, referindo mesmo que a maior parte das informações divulgadas pelas empresas têm em vista alcançar ou manter a legitimidade junto dos stakeholders que estas informações sejam de facto materialmente relevantes.

A subcategoria Práticas Laborais e Trabalho Decente está dividida em 8 dimensões (ver tabela 2, debruçando-se cada dimensão sobre um aspeto específico dentro desta subcategoria. Cada dimensão contém um ou mais indicadores que servem de guia para a divulgação desta matéria, por parte das empresas, nos relatórios de RSE.

Tabela 2 - Dimensões da subcategoria Práticas Laborais e Trabalho Decente

Dimensão	Descrição
Emprego	Associada ao vínculo da empresa com o trabalhador. Inclui rotatividade dos colaboradores (novas contratações ou despedimentos), distinção entre colaboradores <i>full</i> ou <i>part time</i> , bem como a sua permanência após licença de maternidade
Relações Laborais	Esta dimensão foca-se na comunicação da empresa com os seus colaboradores, notificação sobre mudanças operacionais e acordos de negociação coletiva
Saúde e Segurança no Trabalho	O foco desta dimensão é a divulgação do risco dos colaboradores no que diz respeito a temas de saúde e segurança no seu local de trabalho, que risco existe, e quais as formas de prevenção e formação de forma a minimizar esse risco. Inclui, ainda, as medidas tomadas após algum acontecimento danoso para o colaborador.
Preparação e Educação	Qual o grau de formação proporcionada aos colaboradores, seja para as suas atuais funções seja em termos de preparação para progressão na carreira.
Diversidade e Igualdade de Oportunidades	Composição dos grupos responsáveis pela governança, assim como o <i>feedback</i> da sua prestação.
Igualdade de Remuneração entre Mulheres e Homens	Esta dimensão procura na essência que as empresas divulguem se existe alguma distinção entre género no que diz respeito à remuneração dada aos colaboradores
Avaliação de Fornecedores em Práticas Laborais	Adotando a empresa critérios no que diz respeito à melhoria de práticas laborais, pretende-se que a empresa divulgue se a sua escolha, negociação e relação com os seus fornecedores tem em linha de conta as práticas laborais praticadas desses fornecedores
Mecanismos de Queixas e Reclamações Relacionadas a Práticas laborais	Existindo queixas ou litígios por parte dos colaboradores em relação às empresas, qual a frequência desse acontecimento e quais os mecanismos que existem à disposição do colaborador para resolução das suas queixas.

Fonte: Adaptado de GRI, 2013

Tendo por base os indicadores do GRI, Preuss e Barkemeyer (2011) analisaram três setores de atividade distintos (mineração e metais, petróleo e gás, utilidades), tomando a Rússia como foco do seu estudo. Estes autores utilizaram a versão 3 do GRI, fazendo uso de 14 indicadores no que diz respeito à dimensão social “práticas laborais e trabalho

decente”. Neste estudo, e em termos de amostra, o Brasil destacou-se dos demais países (incluídos na presente dissertação), com 64 empresas, comparativamente com as 31 de África do Sul, 25 da Rússia e 10 da Índia. Preuss e Barkemeyer (2011) sugerem, ainda, que em termos gerais, o Brasil divulga 59,88% de todos os indicadores, a África do Sul divulga 58,2%, a Índia 75,2% e a Rússia 50,3%. Importa, ainda, destacar neste estudo que os indicadores ligados à dimensão trabalho são os mais divulgados. Em termos de extensão da divulgação por país, em primeiro lugar aparece a Índia com 83,6%, seguida do Brasil com 74,9% e, finalmente a África do Sul e Rússia com 72,6% e 66,6%, respetivamente. Estes resultados foram surpreendentes, pois seria expectável que as economias industrializadas evidenciassem um nível superior de extensão da divulgação, algo que não aconteceu. Parsa et al. (2018), refere que, embora possa parecer que exista um aumento significativo de relato relacionado com os colaboradores, a divulgação efetuada é principalmente sobre aspetos descritivos como número de colaboradores e descrição de determinadas atividades favoráveis à imagem da empresa, divulgando assim pouca informação relacionada com questões mais delicadas, como as exigidas pelas diretrizes de relatórios da GRI.

Capítulo II – Metodologia

2.1 Introdução

Neste capítulo serão apresentados os objetivos e questões de investigação, critérios de recolha dos dados e da amostra, a amostra e o método de investigação adotado. Serão, ainda, apresentados os indicadores e escala adotados.

2.2 Abordagem adotada

Na presente dissertação, através do estudo efetuado, pretende-se apurar um índice relativo à divulgação da subcategoria práticas laborais e trabalho decente em economias emergentes. Tendo este objetivo em consideração, pretende-se responder às seguintes questões de investigação:

Questão 1 (Q1): Qual a extensão de divulgação de práticas laborais e trabalho decente em economias emergentes?

Relativamente à Q1, o presente estudo pretende apurar qual a quantidade de indicadores divulgados pelas empresas da amostra. Nesta questão, para efeitos dos resultados, é apenas recolhido se as empresas divulgam determinado indicador ou não divulgam de todo. Não sendo relevante a qualidade do indicador divulgado, foram recolhidos os dados relativos aos indicadores parcialmente divulgados e aos indicadores totalmente divulgados. O máximo score que a empresa poderá obter é de 16, correspondente ao número de indicadores.

Questão 2 (Q2): Qual a qualidade de divulgação de práticas laborais e trabalho decente em economias emergentes?

Na análise efetuada à Q2, a abordagem dos resultados é diferente da Q1. Enquanto na Q1 o score era atribuído aos indicadores divulgados independentemente de cumprirem ou não todos os requisitos dos indicadores, a Q2 pretende apurar, tendo uma escala por base, qual a qualidade da divulgação desses indicadores. Para efeitos desta questão, a distinção entre nada divulgado, parcialmente divulgado e totalmente divulgado é tido em linha de conta. O máximo score que uma empresa poderá obter é de 32, corresponde à

multiplicação do número de indicadores pela pontuação máxima permitida para cada indicador.

Para além dos objetivos principais descritos, objetivos complementares passam por aferir a quantidade e a qualidade da divulgação desta subcategoria por país, tamanho, se a empresa é cotada ou não e por dimensão dos indicadores.

2.3 Amostra

A *Global Reporting Initiative* (GRI), que está disponível desde 1997, serviu de base à escolha das empresas cuja informação foi objeto de recolha e análise. É uma organização internacional independente que foi pioneira em matéria de relatórios de sustentabilidade. Em 2000 lançou a primeira versão das Diretrizes GRI para a preparação de relatórios de sustentabilidade e, desde então, tem vindo a publicar versões mais atualizadas das diretrizes. Atualmente conta com mais de doze mil organizações registadas, com mais de quarenta e sete mil relatórios submetidos. A *Global Reporting Initiative* (GRI) lançou a quarta versão das suas diretrizes para elaboração de relatórios de sustentabilidade, no final de maio de 2013. Comparativamente com a versão anterior, G3 de 2006, as diretrizes G4 têm a materialidade como principal critério para a sua implementação. A ênfase na materialidade incentiva as organizações a fornecer informação que seja crítica para o seu negócio e *stakeholders*. Assim, a versão G4 permite a elaboração de relatórios que se concentram nos impactos relevantes para as organizações e para a sociedade, ou seja, documentos estratégicos, focados, credíveis, e mais fáceis de consultar pelos *stakeholders* (PWC, 2014). Assim, tendo em conta o objetivo deste estudo – avaliar a extensão e a qualidade da divulgação de informação não financeira sobre práticas laborais e trabalho decente em economias emergentes – foram recolhidos, a partir da base de dados do GRI, relatórios de sustentabilidade ou relatórios integrados pertencentes ao ano fiscal de 2017 de empresas a operar no setor de serviços financeiros e sediadas nos seguintes países: Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul. Por empresas de serviços financeiros refere-se a consultoras, empresas de seguros de vida e bancos de investimento. A escolha dos países em causa deveu-se, essencialmente, à pretensão de se incluir cinco das maiores economias emergentes a nível global, os denominados BRICS. Por outro lado, apenas foram analisados relatórios escritos em português ou inglês. Tendo em conta as línguas dos quatro países em causa, foram excluídos relatórios apresentados em língua Russa, Indiana ou Chinesa. Consequentemente, de um total de 76 empresas que compunham a

amostra inicial foram excluídas 31, devida à língua adotada ou devido a não apresentarem os relatórios em causa. Assim a amostra final é composta por 45 empresas.

2.4 Recolha e análise dos dados

As diretrizes do GRI são as diretrizes mais utilizadas em relatórios de sustentabilidade, dentre uma variedade de estruturas e diretrizes (Hedberg e von Malmborg, 2003), fornecendo um conjunto abrangente de indicadores que permitem que todos os tipos de organizações divulguem o seu desempenho em termos de sustentabilidade social, ambiental e económica (GRI, 2017). A adoção das diretrizes do GRI permite uma harmonização e a promoção da comparabilidade ao nível dos relatórios desenvolvidos, ou seja, organizações cujos relatórios estão de acordo com certas normas do GRI e divulgam os mesmos indicadores (em número e forma), o que favorece a comparabilidade entre empresas e anos e, assim, aumenta a relevância e utilidade de tal informação (Fuente et al., 2016). Os indicadores do GRI são indicadores de referência para avaliar a performance, a quantidade e a qualidade da divulgação dos relatórios de sustentabilidade (ver Sartori et al., 2017; Leszczynska, 2012; Gaudencio et al., 2018).

Na presente dissertação, é avaliada a extensão e a qualidade da divulgação das práticas laborais e trabalho decente relativamente à amostra. Como grau de extensão entende-se o grau de divulgação em termos de frequência, ou seja, pretende-se determinar o conjunto de indicadores (ver tabela 3) que são divulgados pelas empresas da nossa amostra.

Tabela 3 - Indicadores de práticas laborais e trabalho decente

Indicador	Descrição do indicador
G4-LA1	Número total e taxas de novas contratações de empregados e rotatividade por faixa etária, género e região.
G4-LA2	Benefícios concedidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período, discriminados por unidades operacionais importantes da organização.
G4-LA3	Taxas de retorno ao trabalho e retenção após licença maternidade/paternidade, discriminadas por género.
G4-LA4	Prazo mínimo de notificação sobre mudanças operacionais e se elas são contempladas em acordos de negociação coletiva.
G4-LA5	Porcentagem da força de trabalho representada em comités formais de saúde e segurança, compostos por empregados de diferentes níveis hierárquicos, que ajudam a monitorar e orientar programas de saúde e segurança no trabalho.
G4-LA6	Tipos e taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absentismo e número de óbitos relacionados com o trabalho, discriminados por região e género.

G4-LA7	Empregados com alta incidência ou alto risco de doenças relacionadas com a sua ocupação.
G4-LA8	Tópicos relativos à saúde e segurança cobertos por acordos formais com sindicatos.
G4-LA9	Número médio de horas de formação por ano por empregado, discriminado por género e categoria funcional.
G4-LA10	Programas de gestão de competências e formação contínua que contribuem para a continuidade da empregabilidade dos empregados em período de preparação para a aposentação ou reforma.
G4-LA11	Percentagem de empregados que recebem regularmente recebem avaliações de desempenho e de desenvolvimento de carreira, discriminado por género e categoria funcional.
G4-LA12	Composição dos grupos responsáveis pela governança e discriminação de empregados por categoria funcional, de acordo com género, faixa etária, minorias e outros indicadores de diversidade.
G4-LA13	Razão matemática do salário e remuneração entre mulheres e homens, discriminada por categoria funcional e unidades operacionais relevantes.
G4-LA14	Percentagem de novos fornecedores selecionados com base em critérios relativos a práticas laborais.
G4-LA15	Impactos negativos significativos, reais e potenciais, para as práticas laborais na cadeia de fornecedores e medidas tomadas a esse respeito.
G4-LA16	Número de queixas e reclamações relacionadas com práticas laborais registadas, processadas e solucionadas por meio de mecanismos formais.

Fonte: GRI (2013) (ver versão detalhada no Anexo 1)

Por um lado, o grau de divulgação em termos de qualidade visa determinar essa mesma qualidade tendo em conta uma escala de mensuração definida. Por outro lado, de modo a se mensurar a qualidade da divulgação atrás referida, foi utilizada uma escala de 3 pontos, em que no mínimo se atribui 0 pontos para um indicador que não é divulgado no relatório por parte da empresa. É atribuído 1 ponto quando o indicador é satisfeito parcialmente, ou seja, é divulgado apenas parte do indicador. E, por fim, 2 pontos para um indicador que é divulgado totalmente, satisfazendo todos os pontos indicados para determinado indicador (ver Tabela 4 para a escala e Anexo 1 para os indicadores – versão detalhada).

Estudos semelhantes foram elaborados segundo uma escala de três níveis, como o de Sachin et al. (2016), em que foi efetuada uma análise de conteúdo aos relatórios de sustentabilidade de empresas Turcas. Outro estudo, em que a sua análise documental teve por base uma escala de três níveis foi o de Parsa et al. (2018). Neste estudo foi efetuada uma comparação entre os indicadores de práticas laborais e direitos humanos que as empresas alegavam divulgar nos seus relatórios e o que divulgavam efetivamente.

Tabela 4 - Escala de mensuração

0	Não divulgado	Quando não divulga nenhum dos pontos referidos no indicador
1	Divulgado parcialmente	Quando divulga apenas 1 (ou mais do que 1 mas não na totalidade) dos pontos referidos no indicador
2	Divulgado na totalidade	Quando divulga todos os pontos exigidos pelo indicador

Fonte: adaptado de Sachin et al. (2016).

Finalmente, foi realizada uma análise de conteúdo dos relatórios de sustentabilidade ou relatórios integrados das empresas que compõem a amostra. A maioria dos estudos sobre divulgação voluntária de informação utiliza, tradicionalmente, o método de análise de conteúdos para avaliar a quantidade e qualidade dessa divulgação (Branco e Rodrigues, 2008). A “análise documental tem por objetivo dar forma conveniente e representar de outro modo essa informação, por intermédio de procedimentos de transformação. O propósito a atingir é o armazenamento sob uma forma variável e a facilitação do acesso ao observador, de tal forma que este obtenha o máximo de informação (aspeto quantitativo), com o máximo de pertinência (aspeto qualitativo). A análise documental é, portanto, uma fase preliminar da constituição de um serviço de documentação ou de uma base de dados” (Bardin 1977, p.45).

Importa, ainda, referir que em termos de análise, se procedeu a uma normalização da média, de modo a obter-se uma melhor perceção da qualidade da divulgação (ver Low et al., 2015). Relativamente à análise da extensão da divulgação, utilizou-se o número médio de indicadores, o qual se calculou da seguinte forma: soma do número de indicadores divulgado por cada empresa a dividir pelo número de empresas que compõem a amostra (ver tabela 5).

Tabela 5 - Empresas que compõem a amostra

NR	Empresa	Tamanho	Tipo de Organização	Cotada/ Não Cotada	País
1	Absa Group Limited	Grande	Privada	Cotada	África do Sul
2	ADBC	Grande	Pública	Não Cotada	China
3	Agricultural Bank of China	Grande	Pública	Cotada	China
4	Axis Bank	Multinacional	Privada	Cotada	India

5	B3 (formerly known as BM&FBOVESPA)	Grande	Privada	Cotada	Brasil
6	Banco Bradesco	Grande	Privada	Cotada	Brasil
7	Banco Daycoval	Grande	Privada	Cotada	Brasil
8	Banco do Brasil	Grande	Pública	Cotada	Brasil
9	Banco Pine	Grande	Privada	Cotada	Brasil
10	Banpará	Multinacional	Pública	Cotada	Brasil
11	Bidvest	Grande	Privada	Cotada	África do Sul
12	Brasilcap	Grande	Privada	Cotada	Brasil
13	Brasilprev	Grande	Privada	Não Cotada	Brasil
14	Caixa Economica Federal (CEF) - Federal Savings Bank - Brazil	Grande	Pública	Não Cotada	Brasil
15	CCB Brasil	Grande	Subsidiária	Não Cotada	Brasil
16	China Construction Bank	Grande	Pública	Cotada	China
17	China Life Insurance	Grande	Privada	Cotada	China
18	Cielo	Multinacional	Privada	Cotada	Brasil
19	Coronation Investment Management	Multinacional	Privada	Cotada	África do Sul
20	CSU Cardsystem	Grande	Privada	Cotada	Brasil
21	Deneb Investments	Grande	Privada	Cotada	África do Sul
22	Efficient Group	Grande	Privada	Cotada	África do Sul
23	Febraban	Grande	Privada	Não Cotada	Brasil
24	Finbond	Grande	Privada	Cotada	África do Sul
25	FirstRand Group	Grande	Privada	Cotada	África do Sul
26	Global Asset Management	PME	Privada	Cotada	África do Sul
27	Grupo MAPFRE Brasil	Grande	Privada	Não Cotada	Brasil
28	ICBC (Industrial and Commercial Bank of China)	Grande	Pública	Cotada	China
29	IndusInd Bank	Grande	Privada	Cotada	India
30	KPMG Brazil	Grande	Parceria	Não Cotada	Brasil
31	Liberty Group	Grande	Privada	Cotada	África do Sul
32	Mahindra & Mahindra Financial Services	Grande	Subsidiária	Cotada	India
33	Old Mutual	Grande	Privada	Cotada	África do Sul
34	PREVI	Grande	Organização sem fins lucrativos	Não Cotada	Brasil
35	Sanlam	Grande	Privada	Cotada	África do Sul

36	Santander - Brasil	Grande	Privada	Cotada	Brasil
37	Sberbank	Grande	Pública	Cotada	Rússia
38	Sicredi	Multinacional	Cooperativa	Não Cotada	Brasil
39	Sistema (Public Joint-Stock Financial Corporation Sistema)	Grande	Privada	Cotada	Rússia
40	State Bank of India	Grande	Pública	Cotada	Índia
41	Stellar Capital Partners	PME	Privada	Cotada	África do Sul
42	Sul América Companhia de Seguros Saúde	Grande	Privada	Cotada	Brasil
43	Torre Industrial Holdings Limited	Grande	Privada	Cotada	África do Sul
44	Vnesheconombank	Grande	Pública	Cotada	Rússia
45	VTB Group	Grande	Pública	Cotada	Rússia

Capítulo III – Resultados

3.1 Introdução

Neste capítulo apresentamos os resultados obtidos, respondendo às questões de investigação propostos pela presente dissertação, nomeadamente sobre qual a extensão da divulgação e qual a qualidade da divulgação dos BRICS relativamente à dimensão social proposta. Adicionalmente, apresentam-se a quantidade e a qualidade da divulgação de práticas laborais e trabalho decente por país, tamanho e empresa cotada / não cotada, tanto em termos globais como tendo em conta as dimensões do constructo em causa.

3.2 Extensão e qualidade global da divulgação

O desempenho geral da extensão da divulgação e da qualidade de divulgação pelas empresas pertencentes à amostra é visto como desfavorável. De facto, tanto em termos de extensão (frequência) como em termos de qualidade, as médias (e medianas) globais são manifestamente baixas (ver apêndice 1 e 2). Assim, por um lado, a média global e a mediana relativa à extensão da divulgação de práticas laborais e trabalho decente em economias emergentes são de 38,06% e 31,25%, respetivamente (ver Tabela 6). Tal significa que o número de indicadores divulgados pelas empresas pertencentes ao setor dos serviços financeiros das cinco economias emergentes estudadas, é baixo, ou seja, dos 16 indicadores, foram divulgados em média 6 e, em termos medianos 5. Por outro lado, as médias globais e as medianas relativas à qualidade dessa divulgação são, ainda, menores com *scores* de 33,89% e 28,13%, respetivamente (ver Tabela 6). Em resumo, as empresas em causa realizam pouca divulgação não financeira sobre práticas laborais e trabalho decente em termos de indicadores divulgados, sendo de salientar a fraca qualidade global dessa divulgação.

Tabela 6 - Médias e medianas globais da qualidade da divulgação

	Extensão da divulgação	Qualidade da divulgação
Média	0.3806	0.3389
Mediana	0.3125	0.2813

Em termos mais específicos, apenas uma empresa divulgou a totalidade dos indicadores considerados neste estudo, a qual foi o Banco do Brasil. Seguidamente, ambas as empresas Banpará e CCB Brasil divulgaram 14 dos 16 indicadores (correspondente a uma média de 88%). A quarta a empresa com mais indicadores divulgados foi a Absa Group Limited, divulgando 13 indicadores, o que corresponde a 81%. Na quinta posição, a B3, também conhecida como BM&FBOVESPA, que divulgou 12 indicadores, correspondente a uma média de 75% de indicadores divulgados. Na sexta, sétima, oitava e nona posições estão as empresas Banco Bradesco, Brasilprev, Caixa Economica Federal (CEF) - Federal Savings Bank – Brazil e KPMG Brazil, respetivamente, que divulgaram 69% dos indicadores, correspondendo a 11 indicadores divulgados. Tendo em vista as melhores empresas da amostra, em décimo lugar encontra-se a empresa Axis Bank com 10 indicadores divulgados, apresentando assim um score de extensão de 63%.

Por outro lado, cinco empresas não divulgaram quaisquer dos indicadores selecionados para o estudo em causa. Foram elas a ADBC, a Deneb Investments, a Finbond, a PREVI e a Stellar Capital Partners. A Bidvest, a Coronation Investment Management e a CSU Cardsystem apenas divulgaram um indicador, o que corresponde em termos médios a 6% de divulgação dos indicadores, ocupando a 38º, 39º e 40º posições. Em 36º e 37º lugar das empresas, a Sanlam e a Torre Industrial Holdings Limited divulgaram 2 indicadores correspondendo em termos médios a 13% do total. Na tabela 6 são sistematizadas as empresas da amostra com melhores e piores *scores* em termos de extensão da divulgação (ver Tabela 7):

Tabela 7 - Scores de extensão de divulgação por empresa

Ranking	Nome	Número de indicadores divulgados	Número de indicadores divulgados em percentagem
1	Banco do Brasil	16	100%
2	Banpará	14	88%
3	CCB Brasil	14	88%
4	Absa Group Limited	13	81%
5	B3 (formerly known as BM&FBOVESPA)	12	75%
6	Banco Bradesco	11	69%
7	Brasilprev	11	69%
8	Caixa Economica Federal (CEF) - Federal Savings Bank - Brazil	11	69%
9	KPMG Brazil	11	69%
10	Axis Bank	10	63%

36	Sanlam	2	13%
37	Torre Industrial Holdings Limited	2	13%
38	Bidvest	1	6%
39	Coronation Investment Management	1	6%
40	CSU Cardsystem	1	6%
41	ADBC	0	0%
42	Deneb Investments	0	0%
43	Finbond	0	0%
44	PREVI	0	0%
45	Stellar Capital Partners	0	0%

Relativamente à qualidade da divulgação, o Banco do Brasil apresenta um *score* global de 30 (sendo o máximo 32, número de indicadores multiplicado pela pontuação máxima), o que totaliza 94% em termos percentuais, estando esta empresa a 6% da qualidade total em termos de divulgação. O Banpará e o CCB Brasil apresentam-se em segundo e terceiro lugar, respetivamente, obtendo estas duas empresas a mesma pontuação de 25, equivalente a uma percentagem de 78% em termos de qualidade da divulgação. Em quarto lugar apresenta-se a Absa Group Limited com uma pontuação de 24, equivalente a 75%. A quinta e sexta posições são ocupadas pelas empresas B3 e Caixa Economica Federal (CEF) - Federal Savings Bank - Brazil, ambas com uma pontuação de 22 equivalente a 69% de qualidade da divulgação dos indicadores de práticas laborais e trabalho decente. Em sétimo lugar com um *score* de 21 encontra-se a empresa Banco Bradesco, este *score* de 21 corresponde a 66% em termos percentuais no que diz respeito à qualidade da sua divulgação tendo em conta os indicadores. Em oitavo com 63% de qualidade de divulgação encontra-se a empresa KPMG Brazil, esta percentagem traduz-se num *score* de 20. Por fim, tendo em vista as dez melhores empresas em termos de divulgação, as empresas Brasilprev e Liberty Group ocupam as posições de 9º e 10º lugar respetivamente. Estas empresas apresentam um *score* de 19, traduzindo-se assim num total de 59% de qualidade dos indicadores divulgados.

Inversamente, as empresas com piores *scores* são a Stellar Capital Partners, PREVI, Finbond e Deneb Investments e ADBC com um *score* de zero. Em 40º lugar a CSU Cardsystem com um *score* de 1 equivalente a 3% no que respeita à qualidade da divulgação. A Bidvest e a Coronation Investment Management apresentam um *score* de 2, traduzindo-se em 6%. A Old Mutual e a Torre Industrial Holdings Limited, ocupam as posições 36ª e 37ª respetivamente, com uma média 9% de qualidade de divulgação dos

indicadores, traduzindo-se assim um score de 3 num total de 32. Esta informação encontra-se sintetizada na Tabela 8.

Tabela 8 - Scores de qualidade de divulgação por empresa

<i>Ranking</i>	<i>Nome</i>	<i>Score qualidade</i>	<i>Score qualidade em percentagem</i>
1	Banco do Brasil	30	94%
2	Banpará	25	78%
3	CCB Brasil	25	78%
4	Absa Group Limited	24	75%
5	B3 (formerly known as BM&FBOVESPA)	22	69%
6	Caixa Economica Federal (CEF) - Federal Savings Bank - Brazil	22	69%
7	Banco Bradesco	21	66%
8	KPMG Brazil	20	63%
9	Brasilprev	19	59%
10	Liberty Group	19	59%
...
36	Old Mutual	3	9%
37	Torre Industrial Holdings Limited	3	9%
38	Bidvest	2	6%
39	Coronation Investment Management	2	6%
40	CSU Cardsystem	1	3%
41	ADBC	0	0%
42	Deneb Investments	0	0%
43	Finbond	0	0%
44	PREVI	0	0%
45	Stellar Capital Partners	0	0%

Como é possível observar, os resultados sugerem uma relação entre o número de indicadores divulgados e a qualidade dessa divulgação. Como pode verificar-se nas Tabelas 7 e 8 existe uma coincidência no que respeita às empresas com maior e menor divulgação de práticas laborais e trabalho decente, tanto em termos de extensão como em termos de qualidade.

3.3 Extensão e qualidade da divulgação por país, tamanho e tipo de empresa

Analisando os resultados por país, importa destacar que o país com maior extensão e qualidade de divulgação é o Brasil. Inversamente a África do Sul é o país que apresenta a média mais baixa em termos de extensão e a China é o país que apresenta a média mais

baixa em termos de qualidade (ver Tabela 9). Enquanto que o Brasil apresenta uma taxa de extensão de divulgação de 52,96% e uma taxa de qualidade de 47,86%, a China e a África do Sul apresentam percentagens muito baixas, apresentando-se mesmo abaixo da média global. Por um lado, a China apresenta um índice de extensão de 22,5% e um índice de qualidade de 16,88%. Por outro lado, em termos de extensão, a África do Sul apresenta um índice de 18,75% e, em termos de qualidade, um índice de 17,07%.

Tabela 9 - Extensão e qualidade da divulgação por país

País a que pertence a empresa	N	Extensão da divulgação em termos médios	Qualidade da divulgação em termos médios
Brasil	19	0,52961	0,47862
Rússia	4	0,45313	0,40625
Índia	4	0,42188	0,36719
China	5	0,225	0,16875
África do Sul	13	0,1875	0,17067
Total	45	0,38056	0,33889

Importa referir ainda que, no que diz respeito à classificação quanto ao tamanho, foi adotada na presente dissertação a classificação europeia das empresas tendo por base o artigo 2.º do anexo da Recomendação 2003/361/CE, o qual as divide em PME, multinacionais e grandes empresas. Relativamente à amostra, as grandes empresas são as mais representativas em termos de amostra, apresentando um nível de divulgação (tanto em termos de extensão como de qualidade) acima da média. Porém as multinacionais apresentam uma extensão de 46,25% e uma qualidade de 42,50%. As grandes empresas apresentam uma extensão de 38,65% e em termos de qualidade uma percentagem de 34,21%. As PME apresentam uma percentagem muito baixa de quer ao nível da extensão quer ao nível da qualidade da divulgação, traduzindo-se assim numa taxa de 6% para ambas as análises. A informação relativa à extensão e qualidade da divulgação por dimensão da empresa encontra-se na Tabela 10.

Tabela 10 - Extensão e qualidade da divulgação por tamanho da empresa

Tamanho da Empresa	N	Extensão da divulgação em termos médios	Qualidade da divulgação em termos médios
Multinacional	5	0,4625	0,4250
Grande	38	0,3865	0,3421
PME	2	0,0625	0,0625
Total	45	0,3806	0,3389

Relativamente ao tipo de empresa, cotadas e não cotadas (ver Tabela 11), os resultados sugerem que as empresas não cotadas apresentam maiores índices de divulgação comparativamente com as empresas cotadas. Estas últimas, empresas cotadas, apresentam, em termos de extensão, uma percentagem de 36,11% e, em termos de qualidade, 31,77%. As empresas não cotadas apresentam percentagens superiores, no que respeita à extensão, obtiveram uma média de 45,83% e quanto à qualidade uma média de 42,36 %.

Tabela 11 - Extensão e qualidade da divulgação por tipo de empresa

Empresa cotada em bolsa?	N	Extensão da divulgação em termos médios	Qualidade da divulgação em termos médios
Não Cotada	9	0,45833	0,42361
Cotada	36	0,36111	0,31771
Total	45	0,38056	0,33889

3.4 Análise da extensão e qualidade de divulgação das empresas por dimensão

Esta secção pretende analisar a extensão e a qualidade das empresas tendo em vista as dimensões da subcategoria práticas laborais e trabalho decente. Conforme referido anteriormente, os indicadores do GRI estão divididos em dimensões (ver tabela 2), em que cada dimensão corresponde a um aspeto específico contemplando os seus respetivos indicadores, tendo por fim a divulgação do aspeto em causa. Desta forma, o guia de divulgação do GRI apresenta um ou mais indicadores para cada dimensão.

Analisando a extensão, conforme os resultados apresentados na tabela 12, a dimensão mais divulgada diz respeito à diversidade e igualdade de oportunidades. Esta dimensão que contempla os indicadores GA-LA11 e GA-LA12, apresenta uma média de extensão de divulgação de 64,44%. A segunda melhor dimensão em termos quantitativos é a dimensão da formação e educação, na qual estão incluídos os indicadores G4-LA9 e G4-LA10, que apresenta uma média de 57,77%. A dimensão emprego, que inclui os indicadores G4-LA1 e G4-LA2, apresenta-se em terceiro lugar desta análise com 48,15%. A dimensão menos divulgada é a da avaliação de fornecedores no que diz respeito às práticas laborais com 22,22%, esta dimensão é constituída pelos indicadores G4-LA14 e G4-LA15. As restantes dimensões não apresentam diferenças significativas entre si.

Tabela 12 - Análise das médias por dimensão (extensão)

Ranking	Dimensão	Média
1	Diversidade e Igualdade de Oportunidades	0,6444
2	Preparação e Educação	0,5778
3	Emprego	0,4815
4	Igualdade de Remuneração entre Mulheres e Homens	0,3111
5	Relações Laborais	0,2667
6	Saúde e Segurança no Trabalho	0,2500
7	Mecanismos de Queixas e Reclamações Relacionadas a Práticas laborais	0,2444
8	Avaliação de Fornecedores em Práticas Laborais	0,2222

Tal como acontece no caso da extensão, relativamente à qualidade da informação divulgada de práticas laborais e trabalho decente, por dimensão, os resultados sugerem que as dimensões divulgadas com maior qualidade são a da diversidade e igualdade de oportunidades, bem como a dimensão formação e educação. Estas duas dimensões apresentam a mesma percentagem relativamente à qualidade, uma média de 52,22%. Assim, é possível interpretar que apesar da extensão da divulgação da dimensão formação e educação ser mais baixa do que a extensão da diversidade e igualdade de oportunidades, a dimensão formação e educação com um menor número de indicadores divulgados apresenta uma melhor qualidade na divulgação desses indicadores. Por outras palavras, a dimensão diversidade e igualdade de oportunidades divulga mais indicadores do que a dimensão formação e educação, no entanto apresentam a mesma qualidade de divulgação. Para além destas duas dimensões destaca-se também a dimensão emprego, com uma percentagem de qualidade de média de 45,19%. A dimensão com pior resultado é a igualdade de remuneração entre mulheres e homens com apenas uma média de 15,56% de qualidade.

Tabela 13 - Análise das médias por dimensão (qualidade)

Ranking	Dimensão	Média
1	Diversidade e igualdade de oportunidades	0,5222
2	Preparação e educação	0,5222
3	Emprego	0,4519
4	Relações laborais	0,2667
5	Mecanismos de queixas e reclamações relacionadas a práticas laborais	0,2333
6	Saúde e segurança no trabalho	0,2250
7	Avaliação de fornecedores em práticas laborais	0,2111
8	Igualdade de remuneração entre mulheres e homens	0,1556

Capítulo IV – Discussão dos resultados e considerações finais

4.1 Introdução

Neste capítulo à luz dos objetivos principais e complementares propostos pela presente dissertação são discutidos os resultados obtidos tendo em conta a literatura. Seguidamente são tecidas as considerações finais, onde é mencionado as contribuições deste estudo em termos teóricos e práticos, são mencionadas as limitações e por fim, as sugestões para investigações futuras.

4.2 Discussão dos resultados

A presente dissertação pretendeu colmatar uma lacuna existente, estudar a divulgação das práticas laborais e trabalho decente em economias emergentes. Atendendo às principais questões de investigação propostas, avaliar a extensão e a qualidade da divulgação de informação relativa às práticas laborais e trabalho decente constante nos relatórios de sustentabilidade ou relatórios integrados das empresas de serviços financeiros da África do Sul, Brasil, China, Índia e Rússia (BRICS), conclui-se que os níveis de divulgação desta subcategoria social são baixos, estando em linha com o que é referido por Parsa et al. (2018), no qual o autor refere que esta é uma das subcategorias com baixa divulgação.

Tendo por base a investigação levada a cabo, a divulgação nas cinco maiores economias emergentes é muito baixa, dos 45 relatórios analisados só uma empresa divulgou a totalidade dos indicadores. Revela, portanto, que em termos de extensão, as empresas financeiras que estão na base de dados do GRI não cumprem com a totalidade dos indicadores sugeridos pelas diretrizes da instituição. De facto, o número médio de indicadores divulgados foi de 6, revelando assim que em termos médios as empresas divulgam menos de metade dos indicadores. No que respeita à qualidade dessa divulgação apesar da exceção do Banco do Brasil e outras empresas que apresentam *scores* relativamente altos, verifica-se que a média global é bastante baixa, ou seja, cerca de 33,89%. Tal corresponde a apenas um terço da qualidade da divulgação esperada tendo em conta os indicadores da GRI analisados.

Estudos efetuados no sentido de aferir qual seria o foco da divulgação não financeira sugerem que questões relacionadas com aspetos organizacionais são mais focados no relatório anual em detrimento da divulgação relacionada com os colaboradores (Arvidsson, 2011). Tal pode um potencial fator indiciador dos baixos índices obtidos na presente dissertação. Por outro lado, e em termos de extensão, as médias obtidas contrariam os resultados obtidos por Preuss e Barkemeyer (2011), os quais são significativamente maiores. Contudo, relativamente aos objetivos complementares da investigação, no que diz respeito ao resultado por país, o presente estudo está em linha com estudo de Preuss e Barkemeyer (2011) que sugerem que o Brasil é um país com um alto nível de divulgação e, considerando apenas os BRICS analisados na presente dissertação, o Brasil é o país que se destaca em termos de divulgação. O presente estudo está parcialmente em linha com o de Arrive et al. (2018) o autor concluiu que o Brasil e a Índia são os países que divulgam mais quando comparados com os restantes países dos BRICS. Porém, nos resultados da presente dissertação, o Brasil destaca-se, mas o mesmo não acontece com a Índia.

Por outro lado, tendo em conta o tamanho da empresa, concluiu-se que o nível de divulgação foi tanto maior quanto maior o tamanho da empresa. Apesar de o número de empresas que constituem a amostra ser bastante heterogéneo, importa referir que os resultados sugerem que o tamanho da empresa afeta a divulgação das práticas laborais e trabalho decente. Assim, o presente estudo vai de encontro ao que é sugerido por Michelon (2015), no qual o autor refere que existe uma maior exigência para com as empresas maiores divulguem mais. O autor Sharma (2013), acrescenta que para além do tamanho da empresa, também o facto de as empresas serem ou não cotadas também impacta a sua divulgação de responsabilidade social empresarial. O que está em linha com o presente estudo pois existe diferenças na divulgação quando se compara empresas cotadas com empresas não cotadas.

Por fim, no que diz respeito à análise por dimensão do constructo analisado (conjunto de indicadores da subcategoria práticas laborais e trabalho decente), os indicadores mais divulgados caracterizam-se por serem indicadores descritivos. A dimensão que se destacou foi a diversidade e igualdade de oportunidades. Esta dimensão que é composta pelos indicadores G4-LA11 e G4-LA12, no indicador G4-LA11 é sugerido a divulgação da percentagem de colaboradores que recebem regularmente avaliações de desempenho e de desenvolvimento de carreira segundo a discriminação sugerida e no indicador GA-

LA12 é sugerido a divulgação da composição dos grupos responsáveis pela administração, a ênfase na divulgação destes dados por parte das empresas está em linha com o que refere Parsa et al (2018), no estudo efetuado pelo autor, um dos indicadores mais divulgado foi precisamente o da divulgação da composição dos órgãos de administração, indicador LA13 da versão G3 equivalente ao indicador G4-LA12 da versão G4. A dimensão diversidade e igualdade de oportunidades ao obter a melhor média de extensão e qualidade, está em linha com Szabó (2015) no qual o autor refere que a maior parte das regulamentações e modelos de divulgação de informação não financeira enfatiza a divulgação acerca da diversidade e igualdade. Concluindo assim que no que respeita às práticas laborais e trabalho decente, a diversidade e igualdade é um tema fulcral. No que respeita à dimensão formação e educação, conforme afirma Rogošić (2015), as empresas financeiras têm mais tendência a divulgarem mais relativamente à formação e educação dos seus colaboradores, quando comparado com outras categoria de divulgação. O que novamente, se encontra em linha com os resultados da presente dissertação, nos resultados da presente dissertação a dimensão formação e educação apresenta a segunda melhor média no que respeita à extensão e a melhor média em termos de qualidade (em paralelo com a dimensão diversidade e igualdade de oportunidades).

A subcategoria de práticas laborais e trabalho decente pode, portanto, ser um exemplo relativamente ao que o autor Hummel (2016) se refere, nomeadamente o facto das empresas divulgarem mais e melhor relativamente às categorias que as favorecerem quando comparado com outras subcategorias de RSE. Desta forma para não prejudicarem a sua imagem tendem a não divulgar ou a divulgar informações com baixa qualidade.

4.3 Considerações finais

Tendo em conta os resultados da presente dissertação a divulgação das práticas laborais e trabalho decente é baixo nas cinco maiores economias emergentes. Tendo em conta estas economias o Brasil foi o país que se destacou entre os BRICS. No que respeita à divulgação propriamente dita as empresas divulgam mais acerca da diversidade e igualdade de oportunidades e da formação e educação. A presente dissertação contribui para enriquecer a literatura subordinada ao tema. Em termos práticos, a presente dissertação contribui para aumentar a notoriedade deste tema não só tendo em conta os gestores de empresas sediadas em países emergentes, mas também gestores de empresas de países industrializados que possuem relações com esses países, como é o caso das

multinacionais. Este estudo não está isento de limitações. Uma primeira limitação diz respeito à heterogeneidade da amostra, quando considerado o país, o tamanho e o tipo de empresa. Uma segunda limitação diz respeito à escassez de literatura focada no desenvolvimento de índices de extensão e de qualidade, nomeadamente no que diz respeito à dimensão estudada: práticas laborais e trabalho decente. Importa, ainda, ter em conta que a análise de conteúdos está sujeita a alguma subjetividade devido a envolver a aplicação de julgamentos por parte dos investigadores. Finalmente, considera-se que uma futura investigação um estudo comparativo da subcategoria estudada, em termos de extensão e qualidade, com as principais economias desenvolvidas. Outra futura investigação poder-se-á focar em potenciais variáveis que afetam os índices desenvolvidos na presente dissertação e qual o impacto da mesmas nesses índices. Por fim, consideramos que seria pertinente replicar o estudo tendo em conta diferentes plataformas digitais, começando por *websites*.

Referências bibliográficas

- Aksak, E. O., Ferguson, M. A., and Duman, S. A. (2016). Corporate social responsibility and CSR fit as predictors of corporate reputation: A global perspective. *Public Relations Review*, 42(1), pp. 79-81.
- Ali, W., Faisal Alsayegh, M., Ahmad, Z., Mahmood, Z., and Iqbal, J. (2018). The relationship between social visibility and CSR disclosure. *Sustainability*, 10(3), pp. 866.
- Arrive, J. T., & Feng, M. (2018). Corporate social responsibility disclosure: Evidence from BRICS nations. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(5), pp. 920-927
- Arvidsson, S. (2011). Disclosure of non-financial information in the annual report: A management-team perspective. *Journal of intellectual capital*, 12(2), pp. 277-300.
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Baret, P., & Helfrich, V. (2019). The “trilemma” of non-financial reporting and its pitfalls. *Journal of Management and Governance*, 23(2), pp. 485-511.
- Bhimani, A., Silvola, H., and Sivabalan, P. (2016). Voluntary corporate social responsibility reporting: A study of early and late reporter motivations and outcomes. *Journal of Management Accounting Research*, 28(2), pp. 77-101.
- Bitektine, A., & Haack, P. (2015). The “macro” and the “micro” of legitimacy: Toward a multilevel theory of the legitimacy process. *Academy of Management Review*, 40(1), pp. 49-75.
- Boiral, O. (2013). Sustainability reports as simulacra? A counter-account of A and A+ GRI reports. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 26(7), pp. 1036-1071.
- Bradford, M., Earp, J. B., Showalter, D. S., & Williams, P. F. (2016). Corporate sustainability reporting and stakeholder concerns: Is there a disconnect?. *Accounting Horizons*, 31(1), pp. 83-102.

- Branco, M. C., & Rodrigues, L. L. (2008). Factors influencing social responsibility disclosure by Portuguese companies. *Journal of business Ethics*, 83(4), pp. 685-701.
- Brooks, C., and Oikonomou, I. (2018). The effects of environmental, social and governance disclosures and performance on firm value: A review of the literature in accounting and finance. *The British Accounting Review*, 50(1), pp. 1-15.
- Chandrasekhar, C. P. (2016). *Macroeconomic policy, employment and decent work in India* (No. 994944592402676). International Labour Organization.
- Chapple, W., and Moon, J. (2005). Corporate Social Responsibility (CSR) in Asia: A Seven-Country Study of CSR Web Site Reporting. *Business & Society*, Vol 44, Issue 4, pp. 415 - 441.
- Chen, Y. C., Hung, M., and Wang, Y. (2018). The effect of mandatory CSR disclosure on firm profitability and social externalities: Evidence from China. *Journal of Accounting and Economics*, 65(1), pp. 169-190.
- Cheng, B., Ioannou, I., and Serafeim, G. (2014). Corporate social responsibility and access to finance. *Strategic management journal*, 35(1), pp. 1-23.
- Cohen, J., Brown-Liburd, H., & Zamora, V. L. (2018). CSR Disclosure Items Used as Fairness Heuristics in the Investment Decision. *Journal of Business Ethics*, pp. 275-289.
- Comissão Europeia (2019) European Commission [Online]. Available: https://ec.europa.eu/knowledge4policy/foresight/topic/growing-consumerism/developing-countries-emerging-markets_en [Accessed 1 June 2019]
- Comissão Europeia. (2001). GREEN PAPER: Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility - Brussels
- Dedecca, C. S. (2014). *Employment policy implementation mechanisms in Brazil*. International Labour Organization.

- Deegan, C. (2002). Introduction: The legitimising effect of social and environmental disclosures—a theoretical foundation. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 15(3), pp. 282-311.
- Deegan, C. 2009, Financial accounting theory McGraw Hill, North Ryde, NSW, Australia.
- Dhaliwal, D. S., Radhakrishnan, S., Tsang, A., & Yang, Y. G. (2012). Nonfinancial disclosure and analyst forecast accuracy: International evidence on corporate social responsibility disclosure. *The Accounting Review*, 87(3), pp. 723-759.
- Duanmu, J. L. (2014). A race to lower standards? Labor standards and location choice of outward FDI from the BRIC countries. *International Business Review*, 23(3), pp. 620-634.
- Edinger-Schons, L. M., Lengler-Graiff, L., Scheidler, S., and Wieseke, J. (2019). Frontline employees as corporate social responsibility (CSR) ambassadors: A quasi-field experiment. *Journal of Business Ethics*, 157(2), pp. 359-373.
- Estevez-Abe, M., Iversen, T., and Soskice, D. (2001). Social protection and the formation of skills: A reinterpretation of the welfare state. *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*, 145, pp. 145-183.
- Ferguson, A., & Pündrich, G. (2014). Does industry specialist assurance of non-financial information matter to investors? *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 34(2), pp. 121-146.
- Fuente, J. A., García-Sánchez, I. M., and Lozano, M. B. (2017). The role of the board of directors in the adoption of GRI guidelines for the disclosure of CSR information. *Journal of Cleaner Production*, 141, pp. 737-750.
- GameRSEhlag, R., Möller, K., and Verbeeten, F. (2011). Determinants of voluntary CSR disclosure: empirical evidence from Germany. *Review of Managerial Science*, 5(2-3), pp. 233-262.
- Garavan, T. N., Carbery, R., Ardichvili, A., Zavyalova, E., & Minina, V. (2012). Human capital development: comparative analysis of BRICs. *European Journal of Training and Development*, pp. 213-233.

- Gaudencio, L. M. A. L., de Oliveira, R., Curi, W. F., Santana, C. F. D., Silva, J. N., and Meira, C. M. B. S. (2018). Oil and gas companies operating in Brazil adhere to GRI-G4 essential sustainability indicators: a critical review. *Environment, Development and Sustainability*, pp. 1-22.
- Gray, M. R., & Milne, M. (2013). Towards reporting on the triple bottom line: mirages, methods and myths. In *The triple Bottom Line* (pp. 92-102). Routledge.
- Gray, R. (2006). Social, environmental and sustainability reporting and organisational value creation? Whose value? Whose creation?. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 19(6), pp. 793-819.
- Gray, R., Owen, D., & Adams, C. (2009). Some theories for social accounting? A review essay and a tentative pedagogic categorisation of theorisations around social accounting. *Sustainability, environmental performance and disclosures* (pp. 1-54).
- GRI (2015). GRI G4 Guidelines Part 2 Implementation Manual [Online]. Available: <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/GRIG4-Part2-Implementation-Manual.pdf> (Consultado em 25 Junho de 2019).
- GRI. (2013). G4 sustainability reporting guidelines: Reporting principles and standard disclosures. *Global Reporting Initiative*.
- Hedberg, C. J., and Von Malmborg, F. (2003). The global reporting initiative and corporate sustainability reporting in Swedish companies. *Corporate social responsibility and environmental management*, 10(3), pp. 153-164.
- Hummel, K., & Schlick, C. (2016). The relationship between sustainability performance and sustainability disclosure—Reconciling voluntary disclosure theory and legitimacy theory. *Journal of Accounting and Public Policy*, 35(5), pp. 455-476.
- International Labour Organization. (2017). Tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy (MNE Declaration) - 5th Edition (March 2017)
- International Labour Organization. (1999). Report of the Director-General: Decent Work. *International Labour Conference 87th Session*. Geneva.

- International Labour Organization. (2014). Decent work country profile: South Africa. *Cataloguing in Publication Data*.
- Jackson, G., Doellgast, V., and Baccaro, L. (2018). Corporate Social Responsibility and Labour Standards: Bridging Business Management and Employment Relations Perspectives. *British Journal of Industrial Relations*, 56(1), pp. 3-13.
- Jamali, D., Lund-Thomsen, P. and Jeppesen, S. (2017) 'SMEs and CSR in Developing Countries', *Business & Society*, 56(1), pp. 11–22.
- Joshi, S., and Li, Y. (2016). What is corporate sustainability and how do firms practice it? A management accounting research perspective. *Journal of Management Accounting Research*, 28(2), pp. 1-11.
- Kaur, A., and Sharma, P. C. (2018). Social sustainability in supply chain decisions: Indian manufacturers. *Environment, development and sustainability*, 20(4), pp. 1707-1721.
- Leszczynska, A. (2012). Towards shareholders' value: an analysis of sustainability reports. *Industrial management & data systems*, 112(6), pp. 911-928.
- Lim, J. S., and Greenwood, C. A. (2017). Communicating corporate social responsibility (CSR): Stakeholder responsiveness and engagement strategy to achieve CSR goals. *Public Relations Review*, 43(4), pp. 768-776.
- Low, M., Samkin, G., and Li, Y. (2015). Voluntary reporting of intellectual capital: comparing the quality of disclosures from New Zealand, Australian and United Kingdom universities. *Journal of Intellectual Capital*, 16(4), pp. 779-808.
- Meek, G. K., Roberts, C. B., and Gray, S. J. (1995). Factors influencing voluntary annual report disclosures by US, UK and continental European multinational corporations. *Journal of international business studies*, 26(3), pp. 555-572.
- Michelon, G., Pilonato, S., & Ricceri, F. (2015). CSR reporting practices and the quality of disclosure: An empirical analysis. *Critical perspectives on accounting*, 33, pp. 59-78.
- Moser, D. V., and Martin, P. R. (2012). A broader perspective on corporate social responsibility research in accounting. *The Accounting Review*, 87(3), pp. 797-806.

- Muller, A., and Kolk, A. (2009). CSR performance in emerging markets evidence from Mexico. *Journal of Business Ethics*, 85(2), pp. 325-337.
- Noronha, C., Tou, S., Cynthia, M. I., & Guan, J. J. (2013). Corporate social responsibility reporting in China: An overview and comparison with major trends. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 20(1), pp. 29-42.
- O'Neill, J. (2001). Building Better Global Economic BRICs (pp. 1-16). London: Goldman Sachs Economic Research Group.
- Parsa, S., Roper, I., Muller-Camen, M., and Szigetvari, E. (2018, March). Have labour practices and human rights disclosures enhanced corporate accountability? The case of the GRI framework. In *Accounting Forum* (Vol. 42, No. 1, pp. 47-64). Taylor & Francis.
- Patten, D. M. (2002). The relation between environmental performance and environmental disclosure: a research note. *Accounting, organizations and Society*, 27(8), pp. 763-773.
- Popovic, T., Barbosa-Póvoa, A., Kraslawski, A., and Carvalho, A. (2018). Quantitative indicators for social sustainability assessment of supply chains. *Journal of cleaner production*, 180, pp. 748-768.
- Preuss, L., and Barkemeyer, R. (2011). CSR priorities of emerging economy firms: is Russia a different shape of BRIC?. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 11(4), pp. 371-385.
- PWC. (2014). As novas diretrizes da Global Reporting Initiative: G4- O futuro do reporte de Sustentabilidade: <https://www.pwc.pt/pt/sustentabilidade/images/pwc-global-reporting-iniative-g4.pdf> (consultado em 5 de Agosto de 2019)
- Rogošić, A., & Čaljkušić, A. (2015, January). Disclosure of the socially responsible activities of the banks in Croatia and Slovenia. In *3rd International OFEL Conference on Governance, Management and Entrepreneurship • THE QUEST FOR ORGANIZATIONAL IDENTITY • Exploring Socially Constructed Realities*.

- Sahin, Z., Çankaya, F., and Yılmaz, Z. (2016). Content analysis of sustainability reports: a practice in turkey. In *7th European Business Research Conference* (pp. 15-16).
- Sanders, S., Cope, M., and Pulsipher, E. (2018). Do Factory Audits Improve International Labor Standards? An Examination of Voluntary Corporate Labor Regulations in Global Production Networks. *Social Sciences*, 7(6), pp. 84.
- Sartori, S., Witjes, S., and Campos, L. M. (2017). Sustainability performance for Brazilian electricity power industry: An assessment integrating social, economic and environmental issues. *Energy Policy*, 111, pp. 41-51.
- Sethi, S. P., Martell, T. F., and Demir, M. (2017). An evaluation of the quality of corporate social responsibility reports by some of the world's largest financial institutions. *Journal of Business Ethics*, 140(4), pp. 787-805.
- Sharma, N. (2013). Web-based disclosures and their determinants: evidence from listed commercial banks in Nepal. *Accounting and Finance Research*, 2(3), pp. 1-13.
- Sierra-Garcia, L., Garcia-Benau, M., and Bolas-Araya, H. (2018). Empirical analysis of non-financial reporting by Spanish companies. *Administrative Sciences*, 8(3), pp. 29.
- Simonova, M. V., Sankova, L. V., Mirzabalaeva, F. I., Shchipanova, D. Y., and Dorozhkin, V. E. (2016). Assessment Problems and Ensuring of Decent Work in the Russian Regions. *International Journal of Environmental and Science Education*, 11(15), pp. 7608-7626
- Suchman, M. C. (1995). Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches. *Academy of management review*, 20(3), pp. 571-610.
- Szabó, D. G., & Sørensen, K. E. (2015). New EU directive on the disclosure of non-financial information (CSR). *Nordic & European Company Law* (15-01).
- Taticchi, P., Tonelli, F., and Pasqualino, R. (2013). Performance measurement of sustainable supply chains: A literature review and a research agenda. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(8), pp. 782-804.

Vasarhelyi, M. A. (2012). Financial accounting standards should not matter: It's just a layer. *Journal of Information Systems*, 26(2), pp. 1-11.

Williams, S. J., & Adams, C. A. (2013). Moral accounting? Employee disclosures from a stakeholder accountability perspective. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 26(3), pp. 449-495.

Anexos

Anexo 1 - Indicadores de práticas laborais e trabalho decente (versão detalhada)

Categoria: Social	
Subcategoria: Práticas Laborais e Trabalho Decente	
Descrição do indicador	
Dimensão: Emprego	
G4-LA1	Número total e taxas de novas contratações de empregados e rotatividade por faixa etária, gênero e região
a	Relate o número total e a taxa de novas contratações de colaboradores durante o período do relatório, por faixa etária e gênero
b	Relate o número total e a taxa de rotatividade de colaboradores durante o período do relatório, por faixa etária e gênero
G4-LA2	Benefícios concedidos a empregados em <i>full time</i> que não são oferecidos a colaboradores temporários ou em regime <i>part time</i>, discriminados por unidades operacionais importantes da organização
a	Relate os benefícios que são padrões para os colaboradores em tempo integral da organização, mas que não são fornecidos a colaboradores a tempo parcial, como por exemplo: ao seguro de vida, assistência médica, cobertura por invalidez e invalidez, licença parental, provisão para aposentação, propriedade de ações, entre outros
G4-LA3	Taxas de retorno ao trabalho e retenção após licença maternidade/paternidade, discriminadas por gênero
a	Relate o número total de colaboradores com direito a licença parental, por gênero.
b	Relate o número total de colaboradores que tiraram licença parental, por gênero
c	Relate o número total de colaboradores que retornaram ao trabalho após o término da licença parental, por gênero.
d	Relate o número total de colaboradores que retornaram ao trabalho após o término da licença parental e que ainda estavam empregados doze meses após o retorno ao trabalho, por gênero.
e	Relate as taxas de retorno ao trabalho e de retenção de colaboradores que tiraram licença parental, por gênero.
Dimensão: Relações Laborais	
G4-LA4	Prazo mínimo de notificação sobre mudanças operacionais e se elas são especificadas em acordos de negociação coletiva
a	Relate o número mínimo de semanas de aviso prévio normalmente facultado aos colaboradores e seus representantes eleitos antes da implementação de mudanças operacionais significativas que poderiam afetá-los substancialmente.
b	Para organizações com acordos de negociação coletiva, relate se o período de aviso prévio e as disposições para consulta e negociação estão especificados nos acordos coletivos.
Saúde e Segurança no Trabalho	
G4-LA5	Percentagem da força de trabalho representada em comitês formais de saúde e segurança, compostos por empregados de diferentes níveis hierárquicos, que ajudam a monitorizar e orientar programas de saúde e segurança no trabalho
a	Relate o nível em que cada comitê formal de saúde e segurança de trabalhadores administrativos normalmente opera dentro da organização.
b	Relate a percentagem da força de trabalho total representada em comitês formais de segurança e saúde.

G4-LA6	Tipos e taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absentismo e número de óbitos relacionados com o trabalho, discriminados por região e género
a	Relate tipos de lesões, taxa de lesões, taxa de doenças ocupacionais, taxa de dias perdidos, taxa de ausências e óbitos relacionados ao trabalho, para a força de trabalho total (ou seja, total de colaboradores mais trabalhadores supervisionados), por região e género
b	Relate tipos de lesões, taxa de lesões, taxa de doenças ocupacionais, taxa de dias perdidos, taxa de ausências e óbitos relacionados com o trabalho para contratados independentes que trabalham no local e para os quais a organização está responsável pela segurança geral do ambiente de trabalho, por região e género
c	Relate o sistema de regras aplicadas ao registar e relatar estatísticas de acidentes.
G4-LA7	Empregados com alta incidência ou alto risco de doenças relacionadas com a sua função
a	Relate se há trabalhadores envolvidos em atividades ocupacionais com alta incidência ou alto risco de doenças específicas.
G4-LA8	Tópicos relativos à saúde e segurança cobertos por acordos formais com sindicatos
a	Relate se acordos formais (locais ou globais) com sindicatos cobrem saúde e segurança.
b	Em caso afirmativo, relate em que medida, em percentagem, os vários tópicos de saúde e segurança são cobertos por esses acordos.
Dimensão: Preparação e Educação	
G4-LA9	Número médio de horas de formação por ano por empregado, discriminado por género e categoria funcional
a	Relate as horas médias de formação que os colaboradores da organização realizaram durante o período do relatório, por género e categoria de funcionário
G4-LA10	Programas de gestão de competências e formação contínua que contribuem para a continuidade da empregabilidade dos empregados em período de preparação para a aposentação
a	Relate o tipo e o escopo dos programas implementados e a assistência prestada para aprimorar as habilidades dos colaboradores.
b	Relatório sobre os programas de assistência à transição fornecidos para facilitar a empregabilidade continuada e a gestão dos fins de carreira resultantes de aposentação ou cessação de emprego.
Diversidade e Igualdade de Oportunidades	
G4-LA11	Percentagem de empregados que recebem regularmente avaliações de desempenho e de desenvolvimento de carreira, discriminado por género e categoria funcional
a	Relate a percentagem do total de colaboradores, por género e categoria de funcionário, que recebeu regularmente uma avaliação de desempenho e de desenvolvimento de carreira durante o período do relatório.
G4-LA12	Composição dos grupos responsáveis pela governança e discriminação de empregados por categoria funcional, de acordo com género, faixa etária, minorias e outros indicadores de diversidade
a	Relate a percentagem de indivíduos nos órgãos de governança da organização em cada uma das seguintes categorias de diversidade: género, faixa etária: menores de 30 anos, 30 a 50 anos, grupos minoritários acima de 50 anos, outros indicadores de diversidade, quando relevantes.
b	Relate a percentagem de colaboradores por categoria de funcionário em cada uma das seguintes categorias de diversidade: género, faixa etária: abaixo de 30 anos, 30 a 50 anos, acima de 50 anos, grupos minoritários e outros indicadores de diversidade, quando relevantes.
Igualdade de Remuneração entre Mulheres e Homens	

G4-LA13	Razão matemática do salário e remuneração entre mulheres e homens, discriminada por categoria funcional e unidades operacionais relevantes
a	Relate a relação entre o salário básico e a remuneração de mulheres e homens para cada categoria de empregado, por unidades operacionais importantes
b	Relate a definição usada para “unidades operacionais significativas”
Avaliação de Fornecedores em Práticas Laborais	
G4-LA14	Percentagem de novos fornecedores selecionados com base em critérios relativos às práticas laborais
a	Relate a percentagem de novos fornecedores que foram selecionados usando critérios de práticas laborais
G4-LA15	Impactos negativos significativos reais e potenciais para as práticas laborais na cadeia de fornecedores e medidas tomadas a esse respeito
a	Relate o número de fornecedores sujeitos a avaliações no que respeita às práticas laborais
b	Relate o número de fornecedores identificados como tendo impactos negativos reais e potenciais significativos para as práticas trabalhistas
c	Relate os significativos impactos negativos reais e potenciais para as práticas trabalhistas identificadas na cadeia de suprimentos
d	Relate a percentagem de fornecedores identificados como tendo impactos negativos reais e potenciais significativos para as práticas laborais com as quais foram acordadas melhorias como resultado da avaliação
e	Relate a percentagem de fornecedores identificados como tendo impactos negativos reais e potenciais significativos para as práticas laborais com as quais as relações foram encerradas como resultado da avaliação e porquê
Mecanismos de Queixas e Reclamações Relacionadas a Práticas laborais	
G4-LA16	Número de queixas e reclamações relacionadas com práticas laborais registadas, processadas e solucionadas por meio de mecanismo formal
a	Relate o número total de queixas e reclamações sobre práticas trabalhistas registadas por meio de mecanismos formais de queixas durante o período coberto pelo relatório
b	Das queixas identificadas, relate quantas foram: tratadas durante o período do relatório, resolvidas durante o período do relatório
c	Relate o número total de queixas e reclamações sobre práticas laborais arquivadas antes do período do relatório que foram resolvidas durante o período do relatório

Fonte: GRI 2013

Apêndices

Apêndice 1 – Número de indicadores divulgados por cada empresa (Frequência)

NR	Empresa	Indicadores divulgados
1	Absa Group Limited	13
2	ADBC	0
3	Agricultural Bank of China	3
4	Axis Bank	10
5	B3 (formerly known as BM&FBOVESPA)	12
6	Banco Bradesco	11
7	Banco Daycoval	4
8	Banco do Brasil	16
9	Banco Pine	6
10	Banpará	14
11	Bidvest	1
12	Brasilcap	10
13	Brasilprev	11
14	Caixa Economica Federal (CEF) - Federal Savings Bank - Brazil	11
15	CCB Brasil	14
16	China Construction Bank	8
17	China Life Insurance	3
18	Cielo	4
19	Coronation Investment Management	1
20	CSU Cardsystem	1
21	Deneb Investments	0
22	Efficient Group	2
23	Febraban	6
24	Finbond	0
25	FirstRand Group	4
26	Global Asset Management	2
27	Grupo MAPFRE Brasil	5
28	ICBC (Industrial and Commercial Bank of China)	4
29	IndusInd Bank	9
30	KPMG Brazil	11
31	Liberty Group	10
32	Mahindra & Mahindra Financial Services	4
33	Old Mutual	2
34	PREVI	0

35	Sanlam	2
36	Santander - Brasil	7
37	Sberbank	5
38	Sicredi	8
39	Sistema (Public Joint-Stock Financial Corporation Sistema)	9
40	State Bank of India	4
41	Stellar Capital Partners	0
42	Sul América Companhia de Seguros Saúde	10
43	Torre Industrial Holdings Limited	2
44	Vnesheconombank	9
45	VTB Group	6

Apêndice 2 – Pontuação de cada empresa (qualidade)

NR	Empresa	Pontuação
1	Absa Group Limited	24
2	ADBC	0
3	Agricultural Bank of China	6
4	Axis Bank	18
5	B3 (formerly known as BM&FBOVESPA)	22
6	Banco Bradesco	21
7	Banco Daycoval	4
8	Banco do Brasil	30
9	Banco Pine	10
10	Banpará	25
11	Bidvest	2
12	Brasilcap	15
13	Brasilprev	19
14	Caixa Economica Federal (CEF) - Federal Savings Bank - Brazil	22
15	CCB Brasil	25
16	China Construction Bank	12
17	China Life Insurance	4
18	Cielo	8
19	Coronation Investment Management	2
20	CSU Cardsystem	1
21	Deneb Investments	0
22	Efficient Group	3
23	Febraban	11
24	Finbond	0
25	FirstRand Group	7
26	Global Asset Management	4

27	Grupo MAPFRE Brasil	10
28	ICBC (Industrial and Commercial Bank of China)	5
29	IndusInd Bank	15
30	KPMG Brazil	20
31	Liberty Group	19
32	Mahindra & Mahindra Financial Services	8
33	Old Mutual	3
34	PREVI	0
35	Sanlam	4
36	Santander - Brasil	14
37	Sberbank	9
38	Sicredi	15
39	Sistema (Public Joint-Stock Financial Corporation Sistema)	16
40	State Bank of India	6
41	Stellar Capital Partners	0
42	Sul América Companhia de Seguros Saúde	19
43	Torre Industrial Holdings Limited	3
44	Vnesheconombank	18
45	VTB Group	9