



**Proposta de Implementação da Responsabilidade Social numa Empresa
de Engenharia e Construção**

Joana Patrícia Almeida e Silva Guerra

Dissertação de Mestrado

Mestrado em Auditoria

Porto 2015

**INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE E ADMINISTRAÇÃO DO PORTO
INSTITUTO POLITÉCNICO DO PORTO**



Proposta de Implementação da Responsabilidade Social numa Empresa de Engenharia e Construção

Joana Patrícia Almeida e Silva Guerra

Dissertação de Mestrado
apresentada ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto para
obtenção do grau de Mestre em Auditoria sob orientação da Exma. Senhora Professora
Doutora Susana Adelina Moreira Carvalho Bastos

Porto 2015

INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE E ADMINISTRAÇÃO DO PORTO
INSTITUTO POLITÉCNICO DO PORTO

Resumo

Este estudo tem como finalidade analisar a possibilidade de implementação e integração do sistema de gestão da responsabilidade social numa empresa de engenharia e construção, de acordo com a norma NP 4469-1 (2008).

Um dos objetivos deste trabalho é explorar uma das atividades fundamentais para o crescimento da economia: a construção. Esta funciona como barómetro da economia nacional, ou seja, movimentada vários setores importantes na sua cadeia de produção, contribuindo na criação de riqueza como também de emprego.

Como consequência das mudanças na economia nos últimos anos, o comércio nacional transformou-se em comércio globalizado, tendo como mercado não só um país mas o mundo inteiro. As empresas veem isso como um desafio, independentemente da sua dimensão. A redução de custos e a diferenciação não podem ser a única fonte de competitividade. A recente situação de instabilidade económica mundial impulsiona as empresas a inovarem na sua imagem para com os stakeholders e, assim, garantir o seu desenvolvimento e sustentabilidade financeira.

A temática da Responsabilidade Social Empresarial (RSE) surgiu da necessidade de existir um espírito empresarial responsável, ao encontro do conceito de desenvolvimento sustentável (Baylis e Smith, 2005).

Apesar da ampla divulgação da noção de responsabilidade social das empresas, não se verifica, no entanto, uma definição exata da mesma, pois o tema tem sido abordado de diversas formas e tem dividido opiniões ao longo dos anos.

A responsabilidade social é, assim, um fruto da gestão das organizações e das profundas críticas sociais, legais, éticas e económicas, inspiradas nos parâmetros da obtenção de valor social (Parra, 2003).

A sustentabilidade revela uma mudança de paradigma do mundo empresarial, na medida em que as empresas devem adotar práticas socialmente responsáveis, que integrem de forma voluntária as preocupações ambientais, sociais e económicas no desenvolvimento das suas atividades operacionais e das suas interações com as partes interessadas.

Palavras-chave: Responsabilidade Social; Desenvolvimento Sustentável; Ética; Económico.

Abstract

The purpose of this study is to analyze the possibility of implementation and integration of social responsibility management system in an engineering and construction company, according to Portuguese Standard (NP 4469-1 (2008)).

One of the main objectives of this work is one of the key activities to growth of the economy: the construction sector. It works as a barometer of the national economy, ie moves several important sectors in their production chain, contributing to wealth creation as well as employment.

As a result of changes in the economy in recent years, the national trade became globalized trade, having not only a country but the whole world as target market. Companies see it as a challenge, regardless of their size. Cost reduction and differentiation can't be the only source of competitiveness. The recent global economic instability drives companies to innovate in your image to the stakeholders and thus ensure its development and financial sustainability.

The issue of Corporate Social Responsibility emerged from the need for a responsible entrepreneurship to meet the concept of sustainable development (Baylis e Smith, 2005).

Despite the wide dissemination of the concept of corporate social responsibility, there isn't, however, an exact definition of it, because the subject has been approached in different ways and have divided opinions over the years.

The social responsibility is the result of the organizations management and deep social, legal, ethical and economic criticism, inspired by the parameters to obtain social value (Parra, 2003).

Sustainability reveals a paradigm shift in the business world, as far as those companies should adopt socially responsible practices that integrate voluntarily environmental, social and economic concerns in the development of its operational activities and their interactions with stakeholders.

Key-words: Social Responsibility; Sustainability Development; Ethical; Economical.

Agradecimentos

À minha família, aos meus pais, à minha irmã, e aos meus sogros que, pelo apoio, paciência e carinho, fizeram com que este percurso tenha sido mais fácil.

Com muito carinho, dedico este trabalho ao meu marido, Nuno Guerra.

À Professora Doutora Susana Bastos, orientadora deste projeto, endereço o meu agradecimento, pelo apoio, amizade e disponibilidade que sempre demonstrou ao longo deste percurso.

O agradecimento especial à LUCIOS, na pessoa do Senhor Engenheiro Filipe Azevedo, Administração, porque sem o seu apoio, este trabalho não teria sido concretizado.

Agradeço à equipa responsável pela Implementação da Responsabilidade Social na LUCIOS, nomeadamente à Dra. Ana Pereira, ao Dr. Carlos Ferreira, a Tânia Ferreira e ao Dr. Paulo Almeida a sua disponibilidade no acesso à informação.

À Mariana Queirós deixo uma palavra de apreço pelo seu constante apoio e críticas, que em muito me ajudaram na melhoria constante deste estudo.

Obrigada....

Lista de Abreviaturas

AA1000 - Accountability 1000
ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho
AEP – Associação Empresarial de Portugal
AICCOPN - Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas
AIEE - Agência de Investimento em Infra-estrutura e Equipamentos
AIR - Agência para o Investimento em Reabilitação
APA - Agência Portuguesa do Ambiente
APCER – Associação Portuguesa de Certificação
APEE - Associação Portuguesa de Ética Empresarial
APFN - Associação Portuguesa de Famílias Numerosas
BCSD Portugal - Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável
CE - Comissão Europeia
CEPAA - Council on Economic Priorities Accreditation Agency
CEP - Council on Economic Priorities
CERES - Coalition for Environmentally Responsible Economies
CET – Cursos de Especialização Tecnológica
CPCI - Confederação Portuguesa da Construção e do Imobiliário
CRIS - Centro de Responsabilidade e Inovação Social
CSR - Corporate Social Responsibility
CRT - Caux Round Table
DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
DJSI – Dow Jones Sustainability Indices
DL - Decreto-Lei
DS - Desenvolvimento Sustentável
ECO 92 - Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento
EED - Equipa de Elevado Desempenho
ENDS - Estratégia Nacional de Desenvolvimento Sustentável
ETHOS – Instituto de Empresas e Responsabilidade Social
EUA – Estados Unidos da América
FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços
FIDES – Federação Interamericana de Empresas de Seguros
GRI – Global Reporting Initiative
HIV/AIDS - Human Immunodeficiency Virus/Acquired Immunodeficiency Syndrome
HST – Higiene e Saúde no Trabalho
IAPMEI - Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação
IEFP - Instituto de Emprego e Formação Profissional
ILO - International Labour Organization
INCI - Instituto da Construção e do Imobiliário

INE - Instituto Nacional de Estatística
IIRC - International Integrated Reporting Council
ISEA - Institute of Social and Ethical Accountability
ISMAI - Instituto Superior da Maia
ISO - International Organization for Standardization
NIRS - Norma Internacional de Responsabilidade Social
NP - Norma Portuguesa
NUTS - Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos
OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
OHSAS - Occupational Health and Safety Assessment Services
OIT - Organização Internacional do Trabalho
ONG – Organizações Não Governamentais
ONU – Organização das Nações Unidas
ONS - Organismo de Normalização Setorial
PDCA - Plan, Do, Check, Act
PIB - Produto Interno Bruto
PIE - Plano de Inspeção e Ensaio
PL - Projeto de Lei
PME - Pequenas e Médias Empresas
POPH - Programa Operacional Potencial Humano
RS - Responsabilidade Social
RSC - Responsabilidade Social Corporativa
RSE - Responsabilidade Social das Empresas
RSE - Responsabilidade Social Empresarial
RVCC - Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências
SAI - Social Accountability International
SA - Social Accountability
SGIDI - Sistema de Gestão da Investigação, Desenvolvimento e Inovação
SGI - Sistema de Gestão Integrado
SGPS - Sociedade Gestora de Participações Sociais
SGRS - Sistema de Gestão da Responsabilidade Social
SHST - Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho
SPT - Social Performance Team
UE - União Europeia
UNEP - United Nations Environment Programme
UNESCO - United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura)
WBCSD - World Business Council for Sustainable Development
WCED - World Commission on Environment and Development

Índice	
Resumo	II
Abstract	III
Agradecimentos	IV
Lista de Abreviaturas	V
Índice de tabelas	X
Índice de figuras	XII
Introdução	1
Capítulo I - Enquadramento Teórico	3
1. Introdução	5
1.1 Responsabilidade Social das Empresas	5
1.1.1 Definição.....	5
1.1.2 História da Responsabilidade Social.....	9
1.1.3 A Dimensão interna e externa da responsabilidade social	15
1.1.4 Novo Paradigma do conceito da RSE	17
1.1.5 Desenvolvimento Sustentável das Organizações	18
1.1.6 Global Reporting Initiative (GRI)	21
1.1.7 Vantagens da adoção de uma estratégia de RSE	24
1.1.8 Razões para implementar um Sistema de Responsabilidade Social	24
1.1.9 A Responsabilidade Social das Empresas e a Ética	25
1.1.10 A Responsabilidade Social em Portugal	26
Capítulo II – A Certificação e os Códigos de Conduta da Responsabilidade Social	28
2. Introdução	29
2.1 SA8000 – Social Accountability.....	29
2.1.1 Objetivo e o âmbito.....	30
2.1.2 Elementos Normativos e Sua Interpretação	30
2.1.3 Requisitos de Responsabilidade Social	31
2.2 Aplicação da Norma SA8000 por Setor de Atividade e por País	42
2.3 AA1000	47
2.4 NP 4460 - Ética	48
2.5 NP 4469 – Sistema de Gestão da Responsabilidade Social	48
2.5.1 Conceitos da NP 4469.....	49
2.5.2 Requisitos do Sistema de Gestão da Responsabilidade Social	51
2.6 ISO 26000 – Norma Internacional da Responsabilidade Social	56
2.6.1 Enquadramento geral	56
2.6.2 Princípios e Conceitos da Responsabilidade Social	56
2.7 Síntese das Normas da Responsabilidade Social	59
2.8 Síntese da Revisão Bibliográfica.....	60
Capítulo III – Metodologias	61
3. Introdução	63

3.1. Escolha do tema: Proposta de Implementação do Sistema de Gestão da Responsabilidade Social na Empresa de Engenharia e Construção (LUCIOS)	63
3.2. Paradigmas de investigação	64
3.3. Estudo de Caso	65
3.4. Técnica de Triangulação de Dados.....	66
3.5. Opções das técnicas metodológicas da investigação.....	66
3.6. Hipóteses de Estudo	67
Capítulo IV – Estudo do Caso e Implicações SGRS	69
4. O Setor da Construção	71
4.1 Contexto Económico Europeu (Portugal e os Países Euroconstruct)	71
4.2 O Mercado em Portugal	74
4.3. Análise da Situação Financeira das Empresas no Exercício de 2013.....	89
4.3.1. Setor da Construção.....	89
4.3.2. Estrutura do Tecido Empresarial do Setor da Construção.....	89
4.3.3. Análise Económico-Financeira das Empresas de Construção no Exercício de 2013.....	90
4.3.3.1. Indicadores Económico-Financeiros/Requisitos Legais.....	91
4.3.3.2. Outros Indicadores Económico-Financeiros	96
4.3.4. As 20 Maiores Empresas com Atividade no Setor da Construção	103
4.3.4.1. Volume de Negócios – Análise Genérica.....	103
4.4. LUCIOS (Lúcio da Silva Azevedo & Filhos, S.A.)	108
4.4.1. Apresentação da Empresa.....	108
4.4.1.1. Identificação da Empresa.....	111
4.4.1.2. Evolução Económica	111
4.4.1.3. Estrutura Organizacional.....	112
4.4.2. Análise Económico-Financeira.....	113
4.4.2.1. Lúcio da Silva Azevedo & Filhos, S.A.	114
4.4.2.2. LUCIOS Moçambique, S.A.....	116
4.4.3. Sistema de Gestão Integrado.....	118
4.4.3.1. Política do Sistema de Gestão Integrado.....	118
4.4.3.2. Princípios.....	122
4.4.3.3. Objetivos do Sistema de Gestão Integrado.....	124
Capítulo V – Proposta de Implementação da Responsabilidade Social e do Código de Ética e de Conduta	125
5.1. A Implementação do Sistema de Gestão da Responsabilidade Social na LUCIOS.....	127
5.1.1. Missão, Visão e Valores	127
5.1.2. Princípios da Responsabilidade Social	130
5.1.3. Política da Empresa	131
5.1.4. Partes Interessadas.....	131
5.1.5. Aspetos da Responsabilidade Social.....	132

5.1.6. Práticas Desenvolvidas	137
5.1.7. Ações Desenvolvidas	138
5.1.8. Protocolos.....	143
5.1.9. Responsabilidade Social e Código de Ética e de Conduta.....	143
5.1.10. Objetivos e Vantagens da Responsabilidade Social.....	143
Capítulo VI – Apresentação, Discussão dos Resultados e Considerações Finais	161
6.1. Introdução.....	163
6.2. Considerações Finais.....	171
6.3. Limitações do Estudo	172
6.4. Sugestões de Investigações Futuras	172
Referências Bibliográficas	173
Apêndices	180

Índice de tabelas

Tabela 1 - Espectro dos pontos de vista sobre o papel das empresas na sociedade	6
Tabela 2 - Contributos para o desenvolvimento da Responsabilidade Social	11
Tabela 3 - Dimensões da Responsabilidade Social das Empresas	16
Tabela 4 - Contributos para o desenvolvimento da RS em Portugal	27
Tabela 5 - Dados Estatísticos de certificação pela SA8000	42
Tabela 6 - Número de organizações mundialmente certificadas pela SA8000 por tipo de Indústria	43
Tabela 7 - Número de empresas certificadas pela SA8000 por país	45
Tabela 8 - Número de empresas do setor da construção certificadas pela SA 8000	47
Tabela 9 – Síntese das Normas da Responsabilidade Social.....	59
Tabela 10 - Síntese de Questões da Revisão Bibliográfica	60
Tabela 11 - Output da Construção (taxas de crescimento real %).....	71
Tabela 12 - Edifícios Residenciais (Variação da produção %).....	72
Tabela 13 - Edifícios Não Residenciais (Variação da produção %)	72
Tabela 14 - Engenharia Civil (Variação da produção %)	73
Tabela 15 - Produto Interno Bruto 2000/2013 – variação anual (%).....	75
Tabela 16 - Composição do Crescimento em Volume do PIB (ano de referência 2006) taxas de variação homóloga	75
Tabela 17 - Número de fogos licenciados e concluídos por região.....	77
Tabela 18 - Valor dos Contratos de Empreitadas de Obras Públicas e seu Peso.....	78
Tabela 19 - Vendas de Cimento para o mercado interno (milhares de toneladas).....	79
Tabela 20 - Número de Escalões das classes do alvará em 2013	81
Tabela 21 - Condições Mínimas de Permanência.....	81
Tabela 22 - Categorias e Subcategorias Relativas à Atividade da Construção.....	82
Tabela 23 - Empreiteiro Geral ou Construtor Geral.....	83
Tabela 24 – Distribuição do número de empresas por classe de alvará.....	84
Tabela 25 - Caracterização das empresas por dimensão	89
Tabela 26 - Distribuição das empresas por dimensão e classe de alvará	90
Tabela 27 - Amostra das empresas objeto de análise	91
Tabela 28 - Liquidez Geral por Classes	92
Tabela 29 - Liquidez Reduzida por Classes	92
Tabela 30 - Empresas com Liquidez Geral <100%, por Classes.....	93
Tabela 31 - Tabela - Autonomia Financeira por Classes	94
Tabela 32 - Número de empresas com Autonomia Financeira inferior a 5%, por Classe	94
Tabela 33 - Número de empresas com Capital Próprio negativo, por Classes	95
Tabela 34 - Solvabilidade, por Classes	96
Tabela 35 - Resultado Líquido do Exercício, por Classes.....	97
Tabela 36 - Rentabilidade dos Capitais Próprios, por Classes	98

Tabela 37 - Rentabilidade do Ativo Total, por Classes	99
Tabela 38 - Endividamento, por Classes	100
Tabela 39 - Estrutura de Endividamento, por Classes	101
Tabela 40 - Volume de Negócios, por Classes	102
Tabela 41 - As 20 maiores empresas com atividade no setor da construção em termos de Volume de Negócios em 2013	103
Tabela 42 - Indicadores Financeiros das 20 empresas com maior Volume de Negócios	104
Tabela 43 - Proveitos operacionais das maiores empresas de construção da Europa, por país	106
Tabela 44 - Identificação da empresa LUCIOS	111
Tabela 45 - Indicadores da LUCIOS Portugal e das Empresas do Setor da construção.....	114
Tabela 46 - Indicadores da LUCIOS Moçambique	116
Tabela 47 - Resultado do Inquérito aos colaboradores da LUCIOS	128
Tabela 48 - Aspetos da Responsabilidade Social na LUCIOS.....	132
Tabela 49 - Hipóteses – Questões Objetivos	163

Índice de figuras

Figura 1 - Responsabilidades sociais da empresa - Modelo Piramidal de Carroll.....	8
Figura 2 - Modelo dos Três Domínios da RSE.....	9
Figura 3 - Triple Bottom Line	20
Figura 4 - Sustainability Reporting Timeline 2000 – 2013	22
Figura 5 - Número de organizações mundialmente certificadas pela SA8000 por tipo de Indústria.....	42
Figura 6 - Número de empresas certificadas pela SA8000 por país	44
Figura 7 - Número de empresas do setor da construção certificadas pela SA 8000 por país ..	46
Figura 8 - Esquema do Modelo do Sistema de Gestão da Responsabilidade Social.....	51
Figura 9 - Ciclo de Deming.....	52
Figura 10 - Estrutura de Participações Sociais do Grupo	64
Figura 12 - Número de Obras Licenciadas e Concluídas 2010 – 2013	76
Figura 13 - Número de Obras Licenciadas e Concluídas por trimestre	77
Figura 14 - Índice Bruto de Produção	78
Figura 15 - Índice de custos de construção de habitação nova (variação homóloga %).....	79
Figura 16 - Número de acidentes de trabalho mortais.....	80
Figura 17 -Títulos habilitantes válidos 2010/2013.....	83
Figura 18 - Distribuição de Alvarás por Região NUTS II (2013)	85
Figura 19 - Distribuição de Títulos de Registo por Região NUTS II (2013)	85
Figura 20 - Liquidez Geral por Classes.....	93
Figura 21 - Autonomia Financeira por Classes	95
Figura 22 - Solvabilidade, por Classes.....	96
Figura 23 - Resultado Líquido, por Classes	97
Figura 24 - Rentabilidade dos Capitais Próprios, por Classes.....	98
Figura 25 - Rentabilidade do Ativo Total, por Classes	99
Figura 26 - Endividamento, por Classes	100
Figura 27 - Estrutura de Endividamento, por Classes.....	101
Figura 28 - Volume de Negócios, por Classes.....	102
Figura 29 - Peso das 20 maiores empresas do Setor em termos de Volume de Negócios	105
Figura 30 - Evolução Económica da LUCIOS	111
Figura 31 - Organigrama Geral da LUCIOS.....	112
Figura 32 - Política do Sistema de Gestão Integrado	121
Figura 33 - Resultado do Inquérito aos colaboradores da LUCIOS.....	129
Figura 34 - Valores	129
Figura 35 - Missão, Visão, Valores	130

Introdução

O presente trabalho tem como objetivo abordar o tema da Responsabilidade Social (RS) e analisar a forma como a norma portuguesa 4469-1: Sistema de Gestão da Responsabilidade Social (SGRS), pode ser integrada na estratégia de gestão na empresa de engenharia e construção, a LUCIOS (Lúcio da Silva Azevedo & Filhos, S.A).

“Uma empresa é uma organização, seja qual for a sua dimensão ou o seu objeto. Este é o seu conceito mais lato. Aquele donde se deve partir, para compreender que, à semelhança de um ser vivo, uma empresa é dotada de órgãos, aos quais compete desempenhar funções. A Comunicação da Comissão, de 22 de Março de 2006, ao Parlamento Europeu e ao Comité Económico e Social Europeu visa promover a Responsabilidade Social das Empresas (RSE) na União Europeia (U.E.) e no Mundo, como forma de estas se comprometerem com o processo da globalização e do desenvolvimento sustentável” (Vieira, 2007, pp.15-16, 42).

Segundo Carroll (1999), a principal função de uma empresa consiste em criar valor através da produção de bens e prestação de serviços, gerando assim lucros para os seus proprietários e acionistas/sócios/associados e bem-estar para a sociedade, em especial através de um processo contínuo de criação de emprego. A emergência de novas pressões sociais e de mercado está a conduzir progressivamente a alterações dos valores e dos horizontes da atividade empresarial. Num mundo globalizado, as políticas económicas, culturais e sociais, estão cada vez mais interligadas e têm cada vez mais impacte. Nesse sentido a temática da Responsabilidade Social surgiu da necessidade da existência de um espírito social responsável empresarial, que se com o conceito de Desenvolvimento Sustentável (DS).

A temática da Responsabilidade Social Empresarial (RSE) surgiu da necessidade de existir um espírito empresarial responsável, ao encontro do conceito de desenvolvimento sustentável (Baylis e Smith, 2005).

A responsabilidade social é, assim, um fruto da gestão das organizações e das profundas críticas sociais, legais, éticas e económicas, inspiradas nos parâmetros da obtenção de valor social (Parra, 2003).

Este estudo encontra-se estruturado da seguinte forma: no primeiro capítulo apresenta-se o enquadramento teórico, retratando o tema da globalização, de forma a entender a evolução/mudança nos últimos anos. E, ainda neste capítulo, a Responsabilidade Social Empresarial, onde se pretende perceber o que é a RSE, que evolução sofreu nos últimos anos, e apresentar as várias perspetivas teóricas sobre este mesmo contexto.

No segundo capítulo são referidas as principais normas e certificações da RSE. No terceiro capítulo, apresentam-se as metodologias de investigação adotadas nomeadamente, o tipo de estudo e as abordagens utilizadas nesta investigação.

No quarto capítulo, é apresentada a organização e analisada a sua estrutura, identificando os requisitos e os desenvolvimentos efetuados, de modo a que os participantes assumam um papel ativo no processo de integração das preocupações sociais nas operações da empresa e nas suas interações.

No quinto capítulo, insere-se a explicação do estudo do caso, em que é exposto o caso prático, relativo à integração da norma portuguesa 4469-1 no Desenvolvimento do Sistema Interno de Gestão da RS da LUCIOS. Neste capítulo, apresenta-se a proposta de elaboração do Código de Ética e de Conduta, futuramente poderá ser aprovada pelo Conselho de Administração da LUCIOS e adotada na empresa.

No sexto capítulo, expõe-se a discussão dos resultados por hipóteses. Por fim, numa parte reflexiva, apresentam-se as conclusões, as limitações encontradas na elaboração deste estudo e as sugestões para futuras investigações.

Capítulo I - Enquadramento Teórico

1. Introdução

“O termo globalização designa o fenómeno de abertura das economias e das respetivas fronteiras em resultado do acentuado crescimento das trocas internacionais de mercadorias, da intensificação dos movimentos de capitais, da circulação de pessoas, do conhecimento e da informação, proporcionados quer pelo desenvolvimento dos transportes e das comunicações, quer pela crescente abertura das fronteiras ao comércio internacional” (Silva E., et al., 2013, p. 27).

A globalização abrange várias áreas nomeadamente, Economia, Finanças, Política, Cultura e Tecnologia entre outras.

Como consequência das mudanças experimentadas pela economia nos últimos anos, o comércio nacional transformou-se em comércio globalizado, tendo como mercado, não só um país mas, o mundo inteiro.

O mundo está em constante mudança e tudo e todos têm de se adaptar. A crescente importância das questões sociais e ambientais tem influenciado o quotidiano de muitas pessoas e empresas. Ambas as partes tentam alterar os seus comportamentos sociais e ambientais em função da sociedade onde se encontram inseridas, na qual existe uma reciprocidade de influências, onde as empresas são influenciadas e influenciam a sociedade onde atuam (Deegan, 2002, pp. 282-312).

1.1 Responsabilidade Social das Empresas

1.1.1 Definição

Beja (2005) levanta a seguinte questão: De que estamos a falar quando nos referimos a responsabilidade social?

Apesar da ampla divulgação da noção de responsabilidade social das empresas, não se verifica, no entanto, uma definição exata da mesma, pois o tema tem sido abordado de diversas formas e tem dividido opiniões ao longo dos anos.

Durante muito tempo as responsabilidades económicas foram quase exclusivamente as grandes preocupações de empresários e economistas. Contudo, as modificações socioculturais e a evolução tecnológica, aliadas ao aparecimento de novas formas de conceber as empresas e as organizações em geral, conduziram a uma redefinição e ampliação da noção de responsabilidade empresarial. Uma das tendências verificadas do início deste milénio foram as mudanças de paradigmas encontradas no ambiente organizacional, começou a delinear-se a

ideia que existe uma responsabilidade social da empresa que é inseparável da sua atividade económica (Jesus, 2001).

Segundo o autor Lantos (2001, p. 602), o papel das empresas na sociedade é encarado por quatro autores distintos pode ser resumido de acordo com a tabela a seguir apresentada. A visão clássica, assente na teoria económica neoclássica da empresa, define-o em termos de lucro económico, sendo o enfoque no lucro dos shareholders¹. A visão do stakeholder², assente na teoria dos stakeholders, sustenta que a empresa tem responsabilidades sociais, o que a obriga a considerar os interesses de todas as partes afetadas pela sua ação.

Tabela 1 - Espectro dos pontos de vista sobre o papel das empresas na sociedade

Autor	Posição face ao papel da empresa na sociedade	Visão
Albert Carr	Maximização do lucro pura – Responsabilidade Social Corporativa (RSC) económica: o mundo dos negócios tem padrões de ética mais baixos do que a sociedade e não tem qualquer responsabilidade social exceto a da mera obediência à lei.	Clássica
Milton Friedman	Maximização do lucro forçada – RSC económica: a empresa deve maximizar a riqueza dos seus acionistas, obedecer à lei e ser ética.	
Edward Freeman	Visão socialmente consciente – RSC ética: as empresas devem ser sensíveis às consequências potencialmente prejudiciais das suas ações nos vários grupos de stakeholders.	Stakeholder
Archie B. Carroll	Visão de serviço à comunidade/perspetiva da performance social da empresa – RSC altruísta: a empresa deve usar os seus vastos recursos em prol do bem social.	

Fonte: Adaptado de Lantos (2001, p. 602)

¹ Os *shareholders* são os agentes que investem na empresa – os seus “proprietários”. No caso mais comum – quando a empresa é exercida sob a forma de sociedade –, os *shareholders* (ou *stockholders*) são os detentores de participações sociais – numa palavra: os sócios, in Catarina Serra, *O Novo Direito das Sociedades: Para uma governação socialmente responsável*, Scidentaluris, Londrina, v. 14, Nov. 2010, p.159, nota 12.

² O termo *stakeholders* designa as partes interessadas, ou seja, todas as entidades (indivíduos ou organizações) que afetam a atividade de uma empresa ou são afetados por ela: por um lado, os investidores (ou *shareholders*), os trabalhadores, os parceiros comerciais, os fornecedores, os clientes e os credores – *stakeholders contratuais* – e, por outro lado, a comunidade local, as associações de cidadãos, as entidades reguladoras e o Governo – *stakeholders coletivos*, in Catarina Serra, *Manual de Direito Comercial – Noções Fundamentais*, Coimbra Editora, 2009, p. 104.

Em 1970, o famoso economista Milton Friedman proclamou que “ A responsabilidade social da empresa resume-se a aumentar os seus lucros” (New York Times Magazine 1970/09/13)³.

"There is one and only one social responsibility of business to use its resources and engage in activities designed to increase its profits so long as it stays within the rules of the game, which is to say, engages in open and free competition without deception or fraud."

Este texto refere que a única responsabilidade social das empresas consiste em usar os seus recursos e empenhar-se em atividades destinadas ao aumento dos seus lucros, desde que se respeitem as regras do jogo, ou seja, que exista envolvimento numa competição aberta e livre, sem logro ou fraude. Será o seu papel apenas o de enriquecer os acionistas ou deverá ser mais amplo (Matos, 2005).

Segundo Friedman, citado por Matos (2005)⁴, a responsabilidade social da empresa é uma doutrina fundamentalmente subversiva. Do ponto de vista estritamente económico a maximização da riqueza da empresa e dos seus proprietários vai conduzir ao bem-estar social geral. Friedman argumenta que a empresa tem como função a produção. Não pode ter responsabilidade, pois só as pessoas têm responsabilidade. Os dirigentes das empresas não são senão os seus agentes.

Ao denunciar os perigos da responsabilidade social, Friedman alia-se a Theodore Lewitt, o qual, ao denunciar esses perigos, afirma: como numa boa guerra, o gestor deve lutar com coragem, bravura e, sobretudo, não moralmente. Por conseguinte, a empresa não terá neste caso qualquer dever em relação aos seus empregados, consumidores, fornecedores, aos subcontratados ou relativamente às coletividades públicas. O seu relacionamento com uns e outros estará subordinado ao exclusivo interesse do capital.

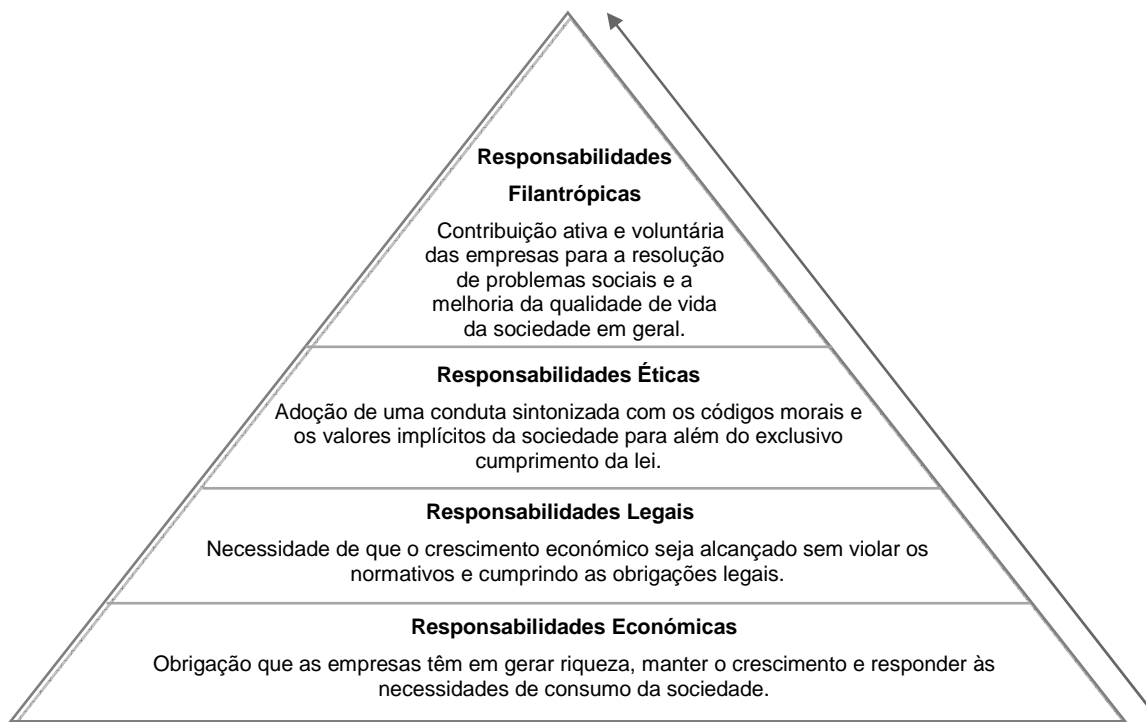
De acordo com Almeida (2010), Carroll é considerado um dos mais principais teóricos da RSE e identifica a responsabilidade filantrópica como pertencente às quatro obrigações da organização perante a sociedade, tendo em conta a económica, legal e ética.

Assim, a definição de RSE, é segundo Almeida (2010) composta por quatro dimensões – económica, legal, ética e filantrópica, harmonizadas no formato piramidal de forma a destacar a responsabilidade económica como apoio das restantes.

³ Milton Friedman, “The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits”, publicado no New York Times Magazine (1970/09/13). Disponível em <http://www.colorado.edu/studentgroups/libertarians/issues/friedman-soc-resp-business.html> [consultado no dia 2014 -11-02, 13:37h].

⁴ Disponível em http://www.oroc.pt/revista/detalhe_artigo.php?id=53 [Consultado no dia 2014-11-23, 18:26h (Revista OROC)].

Figura 1 - Responsabilidades sociais da empresa - Modelo Piramidal de Carroll



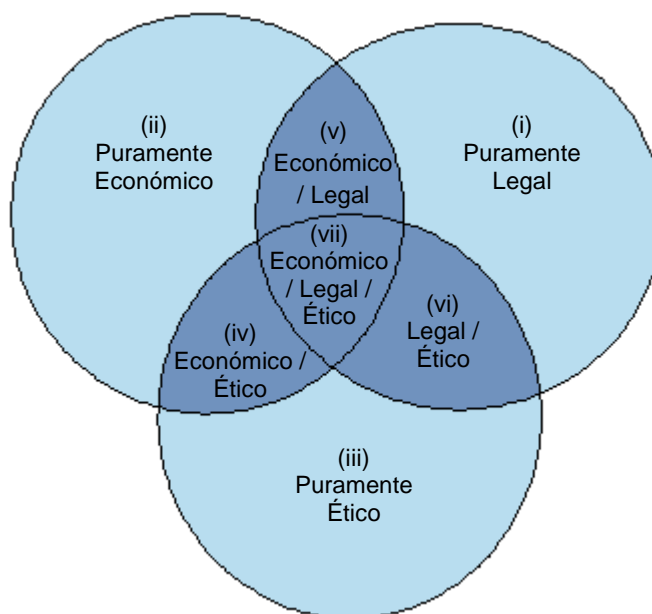
Fonte: Almeida (2010, p. 63), adaptado de Carroll, (1999)

A empresa com melhor desempenho social será a que levar a cabo não apenas as suas responsabilidades económicas fundamentais (gerar lucros, sobreviver e prosperar) e legais (cumprir os patamares de responsabilidade exigidos pela lei), mas também os seus deveres éticos que se referem à obrigação de agir de forma correta, justa e honesta, evitando ou minimizando danos aos diversos *stakeholders*, e, por fim, no topo da pirâmide situam-se as responsabilidades filantrópicas/discricionárias que consistem nas ações praticadas pela organização em resposta às expectativas sociais (Rego *et al.*, 2006).

Resumindo, o que está em causa é a atitude das empresas face ao reconhecimento da sua missão económica, admitindo simultaneamente as suas responsabilidades de natureza social e ambiental (Jesus, 2001).

De modo a sanar algumas limitações ao modelo piramidal, Carroll & Schwartz (2003) propuseram um modelo composto por três domínios conforme a seguinte figura.

Figura 2 - Modelo dos Três Domínios da RSE



Fonte: Carrol & Schwartz (2003, p. 509)

Esta proposta assume que as responsabilidades se interagem de uma forma dinâmica entre si e desta relação derivam diferentes orientações empresariais consoante o grau em que os domínios se cruzam entre si. Sustentando ainda, que nenhum deles assume primazia sobre os demais. Desta forma, Geva defende que, apesar de as empresas existirem para serem lucrativas, elas resultam, antes de mais, de uma criação social, dependendo a sua sustentabilidade do apoio e cooperação estabelecidos com a sociedade na qual se inserem (Geva, 2008).

Em conclusão, o trabalho de Carroll resulta de uma aproximação entre duas conceções de empresa – a visão da empresa como agente económico e como agente social (Rebello, 2012, p. 13).

1.1.2 História da Responsabilidade Social

As primeiras abordagens sobre a Responsabilidade Social surgiram ao longo do século XIX, no decorrer da Era Industrial. As questões sociais começaram a emergir através das consequências das ações empresariais. Os vários atentados à natureza e aos direitos dos trabalhadores fizeram com que se impusessem algumas limitações às entidades, passando estas a serem responsabilizadas pelas suas ações. Nessa altura, a RS era entendida como uma “função social” (limitações ao nível moral), ou seja, os proprietários e industriais deveriam desempenhar uma “função social” dentro das suas estruturas (Moura et al., 2004).

Na primeira parte do século XX, ainda reinava a visão dualista (patrão - operário). Posteriormente, essa visão foi alargada a três partes interessadas dentro das organizações: os proprietários/acionistas, os gestores e os trabalhadores. Mais recentemente, passou a haver uma visão multidimensional, para além das três partes interessadas, agora também se tem em conta os diversos stakeholders da empresa, todos aqueles que influenciam e são influenciados pela gestão da empresa (Catroga, 2003).

Na década de 50, nos Estados Unidos da América, a responsabilidade social das empresas era um tema debatido quer a nível académico, quer a nível empresarial. A obra de Howard Bowen⁵ intitulada "Social Responsibilities of the Businessman", publicada em 1953, constitui uma referência nesta matéria (Monteiro, 2005).

Na década de 60, nos Estados Unidos da América, no entanto, os acontecimentos relacionados com a guerra do Vietname, entre outros factos marcantes, levaram ao aparecimento de movimentos populares que se manifestavam relativamente a questões éticas e também de Responsabilidade Social Empresarial, ainda que com um carácter incipiente (Pées, 2006).

Em França, na década de 70, Singer publica o primeiro Balanço Social com o objetivo da elaboração e publicação de relatórios sobre atividades de índole social. E no ano de 1977, França foi o primeiro país a estabelecer o Balanço Social como obrigatório para as empresas com mais de 750 trabalhadores (Monteiro, 2005).

A história da evolução da Responsabilidade Social está pois relacionada com as alterações sociais, económicas e políticas.

A questão da Responsabilidade Social não é nova, e o problema não se coloca exclusivamente às empresas, uma vez que mesmo as organizações sem fins lucrativos, como Universidades, Institutos, Fundações, Partidos Políticos, Clubes Desportivos, entre outras, se confrontam com a mesma questão e, por vezes ainda, com maior relevância.

No que se refere ao mundo organizacional, a situação tem evoluído, de um modo geral, no sentido da crescente aceitação da Responsabilidade Social das Empresas pelos seus gestores (Clarkson, 1995). Exemplo disso é a evolução da forma como se define a sua missão, que no início do século assentava quase exclusivamente no aspeto económico, enquanto hoje, já tem em conta a variedade de indivíduos ou grupos que têm ou reivindicam posse, direitos ou interesses numa organização e nas suas atividades: stakeholders (Clarkson, 1995) como reflexo no reconhecimento do maior envolvimento da sociedade em decisões referentes a negócios e outras atividades de uma empresa (Cabral-Cardoso, 2006; Teixeira, 1998).

⁵ Economista Americano

A tabela seguinte evidencia os principais contributos para o desenvolvimento da Responsabilidade Social (RS).

Tabela 2 - Contributos para o desenvolvimento da Responsabilidade Social

Ano	Principais contributos para o desenvolvimento da RS
1920	Henry Ford desenvolveu a ideia de que as empresas deveriam participar no bem-estar coletivo.
1929	Constituição de Weimar (Alemanha) que desenvolve o conceito de “função social da propriedade”.
1953	Publicação da obra de Howard Bowen: “Social Responsibilities of the Businessman”, que foi tida como uma referência nesta matéria.
1960	Estados Unidos da América (EUA): movimento pela responsabilidade social das empresas.
Anos 60	Nos EUA e na Europa, a sociedade exigiu uma nova postura ética por parte das empresas: divulgação anual de relatórios com informações de carácter social. Ocorreu devido ao boicote, por parte dos consumidores, aos produtos e serviços de empresas ligadas à guerra do Vietname.
1965	Foi realizado em Nova Delhi, o Congresso Nacional que aprovou o Decreto Legislativo nº 16, de 1964, os Estatutos do Centro Internacional para a Conservação e Restauração dos Bens Culturais, adotados pela Resolução 4.53, da 9ª Sessão da Conferência Geral da Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO), que se traduziu na Declaração de Delhi.
1968	Em França e noutros países europeus ocorreram fenómenos sociais, tais como a luta pela igualdade de direitos entre homens e mulheres e entre raças; a contestação e luta por novos valores e atitudes, factos que originaram novas práticas no relacionamento entre as empresas, a sociedade e o meio ambiente. O que levou a que as empresas passassem a divulgar informações sobre as suas práticas ambientais e sociais.
1972	Na Conferência de Estocolmo realizou-se a primeira reflexão conjunta dos diferentes Estados “com a participação de 113 países, 250 organizações-não-governamentais e organismos da ONU” sobre a relação entre a proteção do ambiente e o desenvolvimento humano. Em França, Singer realiza o que se viria a ser o primeiro Balanço Social de uma empresa. O Conselho Económico e Social da Organização das Nações Unidas (ONU) adota a Resolução 1721, determinando o estudo do papel das multinacionais no processo de desenvolvimento dos países emergentes e a sua interferência nas relações internacionais. Discute-se a criação de um Código de Conduta dirigido às empresas transnacionais.
1977	Em França, a Lei n.º 77.769/77 (empresas com mais de 750 trabalhadores) determina a publicação do Balanço Social orientada para as relações de trabalho. Surgiram posteriormente nos EUA, Europa e América Latina outras propostas de modelos de balanço social.

Ano	Principais contributos para o desenvolvimento da RS (continuação)
1985	Em Portugal a Lei n.º 141/85 torna obrigatória a apresentação do balanço social por empresas com mais de 100 empregados.
1987	O conceito de “Desenvolvimento Sustentável” passou a ser mais divulgado através da Comissão Mundial sobre o Ambiente e o Desenvolvimento.
1988-93	Foi elaborada a “Declaração Interfaith” que constitui um código de ética sobre o comércio internacional para cristãos, muçulmanos e judeus.
Anos 90	Foi criada por líderes económicos da Europa, Japão e EUA, a mesa redonda “Principles for Business – The Caux Round Table (CRT)”. A CRT acredita que as empresas de todo mundo devem desempenhar um papel importante de forma a contribuir na performance das condições económicas e sociais.
1992	Foi realizada pela ONU a Conferência das Nações Unidas Sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (ECO 92), e proposta a “Agenda 21” que traduzia o compromisso das nações para a alteração do modelo de desenvolvimento no século XXI. Foi criada uma norma de certificação sobre as condições de trabalho pelo Institute of Social and Ethical Accountability (ISEA) (Norma AA1000; SA8000). Foi promulgada a ISO14000 sobre Gestão Ambiental, na sequência da ECO/92. Nos EUA, o “Domini 400 Social Index” exclui empresas implicadas no tabaco, álcool, jogo, armas e na produção da energia nuclear.
1995	Na Cimeira de Copenhaga foram validados na Comunidade Europeia os três pilares do Desenvolvimento Sustentável: económico, social e ambiental.
1997	O Tratado de Amesterdão apela a toda a Comunidade Europeia para estimular o Desenvolvimento Sustentável em todo o seu espaço. Na Conferência de Kyoto foi assinado o Protocolo de Kyoto, no Japão o mais importante acordo ambiental realizado pela ONU, em que países desenvolvidos ⁶ se comprometeram a reduzir as suas emissões de gases com efeito de estufa em pelo menos 5% em relação aos valores de 1990. No Brasil foi aprovado o Projeto de Lei n.º 3.116/97 (posteriormente PL n.º 32/99), que visava estabelecer a obrigatoriedade de apresentação do Balanço social para as entidades públicas e para as empresas. Fundada em Boston, por uma ação conjunta da Coalition for Environmentally Responsible Economies (CERES) e da United Nations Environment Programme (UNEP), foi desenvolvido o movimento internacional pela adoção e uniformização dos relatórios sócio ambientais publicados pelas empresas (Global Reporting Initiative, GRI). É criada a SA8000 (Norma Internacional) pela Social Accountability International, Norma de Certificação que diz respeito às Responsabilidades Sociais de condições de trabalho.

⁶ O Protocolo foi assinado por 141 países, mas grandes poluidores do planeta ficaram de fora, como os Estados Unidos e a Austrália. Disponível em <http://www.coladaweb.com/geografia/protocolo-de-kyoto> [Consultado no dia 2015-09-20, 17:24h].

Ano	Principais contributos para o desenvolvimento da RS (continuação)
1999	Institute of Social and Ethical Accountability (ISEA) lançou como referência a norma AA1000.
2000	Na Cimeira de Lisboa, os 15 países da União Europeia definiram uma estratégia para reforçar a coesão social nos dez anos subsequentes: fazer da União Europeia (à escala mundial) um espaço económico baseado na inovação e no conhecimento mais dinâmico e competitivo, capaz de elevar os níveis de crescimento económico, com mais e melhores empregos, e com maior coesão social.
2001	No Brasil a Federação Interamericana de Empresas de Seguros (FIDES), apresenta uma proposta de Balanço Social, no Seminário Internacional sobre o Balanço Social com a publicação do livro "Balanço Social na América Latina". A ONU, na tabela do Global Compact (Pacto Global) propõe a promoção e implementação de nove princípios nas áreas dos direitos humanos, trabalho e meio ambiente. Nos EUA, é criado o Índice "Dow Jones Sustainability Index (DJSI)", que define a sustentabilidade empresarial de acordo com critérios económicos, sociais e ambientais. O Conselho Europeu lança o Livro Verde, onde o tema central é "Promover uma Tabela Europeia para a Responsabilidade Social das Empresas".
2002	Na Cimeira de Joanesburgo foi acordado o tratamento equilibrado e integrado dos três pilares do Desenvolvimento Sustentável e foi definido um plano de ação para a gestão dos recursos humanos e para o combate à pobreza. O Conselho Europeu divulgou o tema "Responsabilidade Social das Empresas: Um Contributo das Empresas para o Desenvolvimento Sustentável".
2006	O Conselho Europeu publicou a "Implementação da Parceria para o Crescimento e o Emprego: Tornar a Europa um Pólo de Excelência em Termos de Responsabilidade Social das Empresas".

Fonte: Adaptado de Moura *et al.* (2004, p. 22).

A introdução do Livro Verde, na Comunidade Europeia veio chamar a atenção para a importância da Responsabilidade Social nas Empresas. De acordo com o mesmo, a maior parte das definições da responsabilidade social nas e das empresas, descrevem este conceito como a integração voluntária de preocupações sociais e ambientais por parte das mesmas nas suas operações e na sua interação com outras partes interessadas (ponto 2.20).

Ser socialmente responsável significa não somente satisfazer plenamente as obrigações jurídicas aplicáveis, mas ir mais além investindo no capital humano, no ambiente e nas relações com todas as partes interessadas e comunidades locais (ponto 2.21).

Confrontadas com os desafios de um meio em constante mutação no âmbito da globalização e em particular, do mercado interno, as próprias empresas vão também tomando consciência de

que a sua responsabilidade social é passível de se revestir de um valor económico direto. Embora o seu principal objetivo seja a obtenção de lucros, as empresas podem, simultaneamente, contribuir para o cumprimento de objetivos sociais e ambientais mediante a integração da responsabilidade social enquanto investimento estratégico, no núcleo da sua estratégia empresarial, nos seus instrumentos de gestão e nas suas operações (Livro Verde, (ponto 1.11).

A responsabilidade social empresarial refere-se a empresas que assumem a responsabilidade pelo seu impacto na sociedade. Como as evidências sugerem, a RSE é cada vez mais importante para a competitividade das empresas, na medida em que, pode trazer benefícios em termos de gestão de riscos, de redução de custos, de acesso ao capital, nas relações com clientes, na gestão de recursos humanos e na capacidade de inovação (European Commission)⁷.

O Livro Verde destaca dois aspetos fulcrais, nos quais as empresas podem tirar partido da aplicação da Responsabilidade Social para aumentar a sua competitividade e produtividade: a reputação (“à medida que se elevam os níveis de consciência dos cidadãos e se alteram as preferências dos consumidores pelos bens e serviços das empresas socialmente bem comportadas”) e a cooperação (substituição “da ideia de competição pela ideia de cooperação”) (Guerra, 2003, p. 25).

A responsabilidade social é, assim, um fruto da gestão das organizações e das profundas críticas sociais, legais, éticas e económicas, inspiradas nos parâmetros da obtenção de valor social (Parra, 2003).

O conceito de responsabilidade social das empresas não é muito claro, mas tem em conta diversos aspetos, como os direitos fundamentais do homem, o combate à fraude e à corrupção, a proteção dos consumidores ou a proteção do ambiente, entre outros. (Lopes, 2002, p. 5)

A temática da Responsabilidade Social Empresarial (RSE) surgiu da necessidade de existir um espírito empresarial responsável, ao encontro do conceito de desenvolvimento sustentável (Baylis e Smith, 2005).

“A responsabilidade social das empresas refere-se a estratégias de sustentabilidade que, para além do desempenho financeiro, contemplam também a preocupação com os efeitos sociais e ambientais das suas atividades. Na base está o princípio do desenvolvimento sustentável, de que o desenvolvimento económico, a coesão social e a proteção do ambiente são interdependentes e indissociáveis. Para garantir às futuras gerações uma sociedade mais próspera e justa, um planeta mais limpo e uma qualidade de vida melhor é

⁷ Disponível em <http://ec.europa.eu/growth/industry/corporate-social-responsibility/> [Consultado no dia 2015-09-02, 20:28h].

preciso um crescimento económico que favoreça o progresso social e que respeite o ambiente” (Ferro, 2007, p. 33)⁸

1.1.3 A Dimensão interna e externa da responsabilidade social

A responsabilidade social das organizações compreende duas dimensões: interna e externa, pelo que se procede de seguida a uma elucidação das mesmas.

De acordo com o Livro Verde para a RSE da Comissão Europeia, a dimensão interna prende-se essencialmente com a própria organização, em que as práticas devem ser socialmente responsáveis, fundamentalmente com os trabalhadores, tais como o investimento no capital humano, na saúde, na segurança e na gestão da mudança.

Enquanto as práticas ambientalmente responsáveis estão relacionadas com a gestão dos recursos naturais que são explorados no processo de produção.

Estes aspetos possibilitam a gestão da mudança e a conciliação do desenvolvimento social com uma competitividade reforçada.

A dimensão externa assenta no facto que a responsabilidade social de uma organização ultrapassa a esfera da própria organização e estende-se à comunidade local, envolvendo, para além dos trabalhadores e acionistas, um vasto espectro de outras partes interessadas: parceiros comerciais e fornecedores, clientes, autoridades públicas e Organizações Não Governamentais (ONG) que exercem a sua atividade junto das comunidades locais ou no domínio do ambiente.

Num mundo de investimentos multinacionais e de cadeias de produção globais, a responsabilidade social das organizações terá também de passar para além das fronteiras da Europa.

Na responsabilidade social das organizações, o desempenho global que se prende com o respeito e preservação do meio ambiente, assim como com o cumprimento das melhores práticas sociais, é avaliado numa abordagem de longo prazo, baseado nos três P's (*People, Planet e Profit*) e desenvolve-se em responsabilidade ambiental, social e económica, podendo ser vista do ponto de vista interno e externo (Rodrigues e Duarte, 2012).

De seguida, apresentamos uma tabela com as principais características de cada uma das dimensões.

⁸ Disponível em <http://www.infoqualidade.net/SEQUALI/PDF-SEQUALI-02/n02-32-33.pdf> [Consultado em 2015-09-09, 23:40h].

Tabela 3 - Dimensões da Responsabilidade Social das Empresas

Dimensões Internas	Dimensões Externas
<p>Gestão de Recursos Humanos</p> <p>Aprendizagem ao longo da vida. A responsabilização dos trabalhadores. Melhor informação no seio da empresa. Melhor equilíbrio entre a vida profissional, familiar e de tempos livres. Maior diversidade de recursos humanos. Igualdade em termos remuneratórios e de carreira, no que concerne às mulheres. Regimes de participação nos lucros e no capital da organização. Preocupação em relação à empregabilidade e à segurança dos postos de trabalho. Práticas de recrutamento não discriminatórias.</p>	<p>Comunidades Locais</p> <p>Integração adequada da organização na envolvente local. Contribuir para a vida das comunidades locais no que se prende com emprego, remunerações, benefícios e impostos. As organizações dependem da salubridade, estabilidade e prosperidade das comunidades onde operam. Interação com o meio físico local. Envolvimento social local.</p>
<p>Saúde e Segurança no Trabalho</p> <p>Implementação de medidas legislativas. Inculcar uma cultura de prevenção. Quantificação, documentação e comunicação das boas práticas de saúde e segurança no trabalho. Os critérios de segurança e saúde no trabalho são incluídos nos programas de certificação e de rotulagem para produtos, serviços, sistemas de gestão e subcontratação, centrados nas normas de segurança e saúde no trabalho. As organizações incluem nos seus regimes de adjudicação contratos com critérios de segurança e saúde no trabalho.</p>	<p>Parceiros Comerciais, Fornecedores e Consumidores</p> <p>Estabelecer relações com parceiros de alianças ou de empresas comuns e franquizados. Responsabilidade social da empresa envolvendo os clientes, fornecedores, subcontratados e concorrentes. Envolvimento no capital de risco de novas empresas inovadoras, de forma a propiciar o desenvolvimento destas. Fornecer de forma ética, eficiente e ecológica produtos e serviços que os consumidores necessitam.</p>
<p>Adaptação à Mudança</p> <p>Redução das despesas, aumento da produtividade e promoção de melhoria da qualidade do serviço prestado aos clientes. Ter em consideração o equilíbrio entre os interesses de todas as partes interessadas e afetadas pelas mudanças e decisões. Identificação dos riscos, previsão de custos, promoção de estratégias e políticas alternativas que permitam combater a necessidade de despedimentos. Promover formação profissional, modernização dos instrumentos e sistemas de produção, captação de investimentos públicos e privados, definição de procedimentos para a informação, o diálogo, a cooperação e estabelecimento de parcerias. Garantir a inserção profissional dos trabalhadores. Participação no desenvolvimento local e em estratégias ativas para o mercado de trabalho, estabelecendo parcerias locais de emprego e/ ou inclusão social.</p>	<p>Direitos Humanos</p> <p>Respeito pelas normas laborais, da proteção do ambiente e dos direitos humanos. Combate às práticas de suborno e corrupção. Adoção de códigos de conduta que abarquem as condições de trabalho, os direitos humanos e aspetos ambientais, destinados aos seus subcontratantes e fornecedores. Observação do impacto das atividades da organização sobre os direitos humanos dos trabalhadores e da comunidade local. Aplicação e verificação dos códigos de conduta e de promoção das normas internacionais do trabalho a todos os níveis da organização e da cadeia de produção. Políticas de informação total, formação de gestores, trabalhadores e comunidade local, relativamente à aplicação dos códigos de conduta. Verificação do cumprimento e aplicação dos códigos, segundo normas (“auditoria social”), garantindo, desta forma, a credibilidade dos códigos de conduta.</p>
<p>Gestão do Impacto Ambiental e dos Recursos Naturais</p> <p>Redução na exploração de recursos. Redução na emissão de poluentes. Redução na produção de resíduos. Redução nas despesas energéticas. Eliminação dos resíduos. Redução dos custos ambientais das matérias-primas e a diminuição da poluição.</p>	<p>Preocupações Ambientais Globais</p> <p>Melhoria do desempenho ambiental ao longo de toda a cadeia de produção. Contribuição para um desenvolvimento sustentável global.</p>

Fonte: Adaptado, pela Mestranda (2015), do Livro Verde da Comissão das Comunidades Europeias (2001).

1.1.4 Novo Paradigma do conceito da RSE

A Comissão Europeia⁹ tem contribuído para o desenvolvimento das políticas públicas destinadas a promover a responsabilidade social das organizações, desde a publicação do seu Livro Verde em 2001, no qual a RSE foi definida como um conceito através do qual as organizações integram voluntariamente preocupações sociais e ambientais nas suas atividades comerciais e na sua interação com os *stakeholders*.

No dia 26 de Outubro de 2011, a Comissão Europeia publicou a sua nova política de Responsabilidade Social Corporativa, ou seja, uma nova definição, mais simples, de RSE “a responsabilidade das empresas pelo seu impacte na sociedade” (Idem).

A nova definição é consistente com os princípios reconhecidos internacionalmente da RSE e com outras orientações, tais como as Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) para Empresas Multinacionais, a ISO 26000 (International Organization for Standardization - Norma Internacional de Responsabilidade Social (NIRS) e os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas.

As características mais importantes da nova definição são:

- o reconhecimento da importância de estratégias de negócio,
- o desenvolvimento do conceito de "criação de valor partilhado",
- e o reconhecimento explícito dos direitos humanos e considerações éticas, bem como considerações sociais, meio ambientais e de consumidores.

A nova política de RSE apresenta um programa de ação entre 2011 até 2014, que abrange oito áreas:

1. **Aumentar a visibilidade da RSE e divulgação de boas práticas:** inclui a criação de um prémio europeu, e o estabelecimento de plataformas baseadas em setores de atividade e empresas interessadas em assumir compromissos e monitorizar o progresso em conjunto.
2. **Melhorar e monitorizar os níveis de confiança nos negócios:** a Comissão lançou um debate público sobre o papel e o potencial das empresas, e organizou inquéritos sobre a confiança do público nas empresas.
3. **Melhorar a autorregulação e a correlação:** a Comissão propõe trabalhar com empresas e outras organizações no sentido de desenvolver um código de boas práticas para orientar o desenvolvimento futuro da autorregulação e iniciativas.

⁹ Comissão Europeia. Disponível em <http://www.enterpriseeuropenetwork.pt/destaque/Paginas/AUNI%C3%83OEUROPEIAJ%C3%81TEMUMANOVAPOL%C3%8DTICADERSE.aspx> [Consultado em 2014-11-30, 16:52h].

4. **Recompensa do mercado para melhorar a RSE:** aproveitar as políticas da União Europeia (EU) sobre consumo, investimento e contratação pública a fim de promover uma recompensa de mercado para uma conduta empresarial responsável.
5. **Melhorar a disseminação de informações sociais e ambientais da empresa:** a nova política confirma a intenção da Comissão Europeia (CE) de apresentar uma nova proposta sobre esta questão.
6. **Maior integração da RSE na educação, formação e investigação:** a CE proporcionará mais apoio à educação e formação no domínio da RSE, nomeadamente através do financiamento a mais investigação.
7. **Enfatizar a importância das políticas nacionais e sub-nacionais de RSE:** Em 2012 a Comissão Europeia convida os Estados-Membros da UE a apresentar ou atualizar os seus planos para promover a RSE.
8. **Alinhar as abordagens europeias e globais de RSE:** a Comissão Europeia destaca as Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) para as Empresas Multinacionais, os 10 princípios do Pacto Global das Nações Unidas, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, a Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e a ISO 26000 - Norma Guia Sobre a Responsabilidade Social.

Apesar deste progresso, persistem ainda desafios importantes. Muitas empresas na UE ainda não integraram as questões sociais e ambientais nas suas operações e estratégia básica. Há ainda uma pequena minoria de empresas europeias que não respeitam as normas laborais fundamentais e os direitos humanos, e apenas 15 dos 27 Estados-Membros da UE dispõem de marcos nas políticas nacionais de promoção da RSE, afirma a Comissão Europeia (Idem).

1.1.5 Desenvolvimento Sustentável das Organizações

O conceito de desenvolvimento sustentável é indissociável do conceito de responsabilidade social das organizações, desta forma a RSE carece ser vista como um meio para atingir o desenvolvimento sustentável da sociedade, o que implica que as organizações têm de incluir nas suas operações as preocupações com o impacto económico, social e ambiental (Gonçalves, 2012).

Em 1987, é estabelecida uma definição de Desenvolvimento Sustentável pela World Commission on Environment and Development (WCED), também conhecida por Brundtland Commission, ao referir que

“Sustainable development is development that meets the needs of the present without compromising the ability of the future generations to meet their own needs. It contains within it two key concepts: the concepts of “needs”, in particular the essential needs of the world’s poor, to which overriding priority should be given; and the idea of limitation imposed

by the state of technology and social organization of the environments ability to meet present and future needs. Thus the goals of economic and social development must be defined in terms of sustainability in all countries - developed or developing, market-oriented or centrally planned”¹⁰.

O World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) considerou, no final de 2004, que deveria repensar a terminologia utilizada para descrever a Responsabilidade Social Empresarial ou, na expressão anglo-saxónica, Corporate Social Responsibility (CSR). O termo RSE, que descreve a contribuição das empresas para o desenvolvimento sustentável, deu já origem a um vasto conjunto de outros termos, utilizados por várias entidades, que giram à volta deste, culminando no mesmo significado ou em significados muito similares. Para o WBCSD o desenvolvimento sustentável continua a apoiar-se nos três pilares fundamentais – crescimento económico, equilíbrio ambiental e progresso social –, e a envolver a interação dos vários *stakeholders* como as empresas, as entidades públicas e a sociedade civil. Como Responsabilidade Social Empresarial, o WBCSD define-a como sendo o compromisso das empresas para com o desenvolvimento económico sustentável, trabalhando com os empregados, as suas famílias, a comunidade local e a sociedade no sentido de melhorar a sua qualidade de vida.

O termo RSE parece, no entanto, estar a ser ultrapassado. Muitas empresas têm adotado outras designações de acordo com a melhor forma de descrever as atividades que desenvolvem nesta área.

Tendo em conta as alterações contextuais que surgiram desde que o termo RSE foi criado, em 1995, e inserido numa política de atualização estratégica, o WBCSD considera fundamental a atualização deste conceito para melhor se adequar aos interesses das empresas associadas. É neste sentido, que surge o conceito de responsabilidade empresarial. Na realidade, a ausência do “social” tem como fundamento que a presença deste poderá ser restritiva em alguns aspetos da responsabilidade das empresas, como é o caso da dimensão ambiental (Biorumo, Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável (BCSD) Portugal ¹¹, 2005).

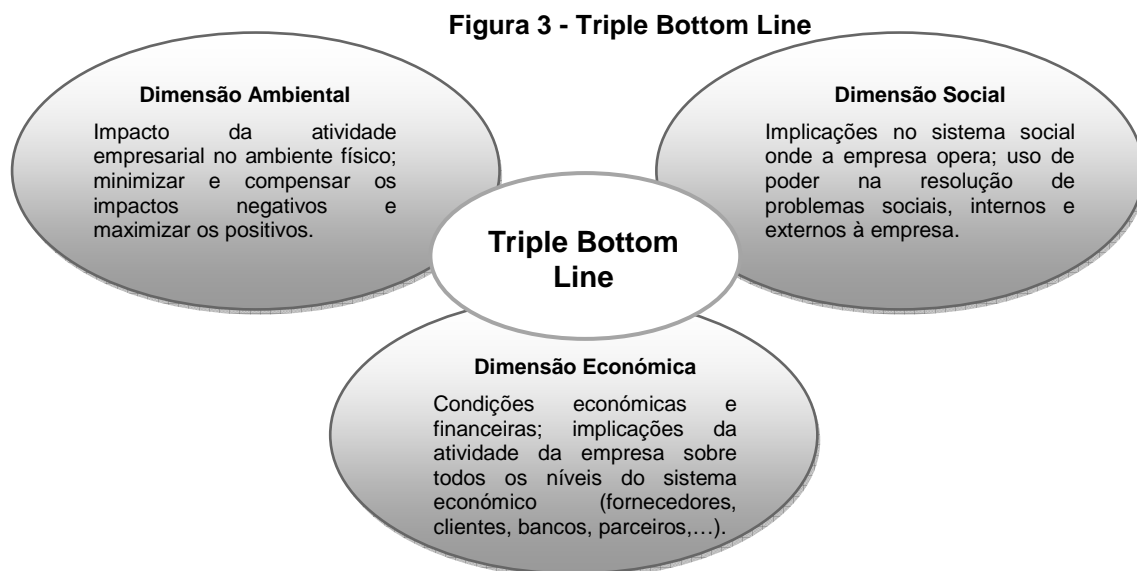
Segundo a BioRumo (Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável de Portugal (2005) a gestão das empresas, no contexto de RSE, deve ter em conta três fatores fundamentais: o planeta (preocupações ambientais), as pessoas (preocupações sociais) e a rentabilidade (preocupações económicas). Esta tridimensionalidade, também designada pela

¹⁰ Disponível em <http://www.un-documents.net/ocf-02.htm#1> [Consultado no dia 2014-11-30, 19:02h].

¹¹ O BCSD Portugal foi fundado em Outubro de 2001 pela Cimpor, grupo Portucel Soporcel e Sonae e por mais 33 empresas de primeira linha da economia nacional. É membro da rede regional do WBCSD - *World Business Council for Sustainable Development*, instituída em 1992 no âmbito da Cimeira do Rio 92, sendo a maior organização empresarial internacional a trabalhar na área do desenvolvimento sustentável. Internacionalmente, o WBCSD é uma das entidades mais credíveis entre as principais organizações de defesa da sustentabilidade. Disponível em <http://www.bcsdportugal.org/bcsd-portugal/quem-somos> [Consultado no dia 2014-11-30, 19:30h].

expressão anglo-saxónica de *Triple Bottom Line*, reflete (cf. figura seguinte) a nova mentalidade dos empresários com uma visão a longo prazo.

Em Junho de 2001, foi aprovado no Conselho Europeu de Gotemburgo, a Estratégia de Desenvolvimento Sustentável, que acrescentou a mensagem de que, a longo prazo o crescimento económico, a coesão social e a proteção ambiental serão indissociáveis.



Fonte: BioRumo (BCSD Portugal 2005, p. 24).

Conforme Melícias (2003), as organizações desempenham um papel fulcral no desenvolvimento sustentável, pelo que a sua responsabilidade, para além do cumprimento da função produtiva e criadora de riqueza, recai essencialmente nos domínios social e ambiental.

Segundo a opinião de Laszlo (2003), os consumidores, colaboradores e investidores exigem por parte das organizações uma conduta nos negócios que tenha presente o efeito das suas atividades sobre todos os parceiros sociais. Desta forma, impõe-se a criação de uma consciência com maior ligação entre si e com a natureza, e uma compreensão dos problemas globais, que juntamente com o pensamento deva estar o sentimento e a intuição.

Defende ainda que a sustentabilidade revela uma mudança de paradigma do mundo empresarial, na medida em que concede às empresas um novo papel, ou seja, adoção de práticas socialmente responsáveis, que integrem de forma voluntária as preocupações ambientais, sociais e económicas no desenvolvimento das suas atividades operacionais e das suas interações com as partes interessadas.

1.1.6 Global Reporting Initiative (GRI)

Neste ponto, apresentamos resumidamente a evolução da Global Reporting Initiative (GRI), as organizações têm como finalidade utilizarem a sustentabilidade como um indicador para a gestão do futuro.

Fundada em Boston, em 1997, por uma ação conjunta da Coalition for Environmentally Responsible Economies (CERES) e da United Nations Environment Programme (UNEP), com uma visão de longo prazo, cuja missão é elaborar e difundir o Guia para Elaboração de Relatórios de Sustentabilidade, aplicáveis globalmente e voluntariamente pelas organizações que desejam dar informação sobre os aspetos económicos, ambientais e sociais das suas atividades, produtos e serviços.

A primeira versão foi elaborada em 1999, sendo publicada em 2000. Em 2002 surgiu a segunda versão das diretrizes (Guidelines) conhecida como G2, apresentada na Cimeira Mundial sobre o Desenvolvimento Sustentável, em Joanesburgo. Em 2006, surge a terceira versão, a G3, e em março de 2011, foi lançada a revisão da G3 denominada de G3.1, com o alargamento das diretrizes no reporte relativo ao indicador social: género, comunidade e direitos humanos. Contudo, a GRI refere que a organização é livre de adotar o G3 ou o G3.1 para a elaboração dos Relatórios de Sustentabilidade¹².

A Global Reporting Initiative lançou a quarta versão das suas diretrizes para a 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 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.

A GRI é uma entidade de referência no que respeita à preparação e relato de informação sobre sustentabilidade, cujas orientações têm em vista completar e reforçar os relatórios financeiros tradicionais, fornecendo informação crítica de carácter financeiro e não financeiro (Beja, 2005).

¹² Disponível em <https://www.globalreporting.org/information/about-gri/what-is-GRI/Pages/default.aspx> [Consultado no dia 2015-03-20, 19:30h].

Figura 4 - Sustainability Reporting Timeline 2000 – 2013

Iniciativas Multi-Setoriais	2000	2003	2004	2005	2009	2010	2011	2012	2013
Ano	2000	2003	2004	2005	2009	2010	2011	2012	2013
Iniciativas de Propriedade					GRESB Global Real Estate Sustainability Benchmarking Project: (Projeto de Benchmarking de Sustentabilidade do Mercado Imobiliário Global)		European Platform of Regulatory Agencies EPRA Sustainability (Plataforma Europeia de Agências Reguladoras para a Sustentabilidade) BPR Best Practice Recommendations: (Recomendações para melhores práticas) GRI CRESS Construction & Real Estate Sector Supplement (Complemento no setor da construção e imobiliário)	INREV Sustainability Reporting Recommendations (Recomendações para o Relatório de Sustentabilidade)	
	GRI Global Reporting Initiative (Diretrizes)	CDP Carbon Disclosure Project (Gestão empresarial do risco das alterações climáticas)	A4S Accounting for Sustainability Project (Contabilidade para o Projeto de Sustentabilidade)	UN PRI Principles for Responsible Investment (Princípios para o Investimento Responsável das Nações Unidas) GRI G3	UN SSE Sustainability Stock Exchanges Initiative (Diretrizes para a Sustentabilidade da Bolsa de Valores) A4S Connected Reporting Framework (Estrutura para Relatórios Conectado)	CDP Water Disclosure Project (Projeto de Divulgação de Recursos Hídricos) IIRC International Integrated Reporting Council (Conselho de Relatórios Internacionais Integrados)	GRI G3.1	Sustainability Accounting Standards Board (Normas de Contabilidade e de Sustentabilidade) CDP Forest Footprint Disclosure Project (Projeto de Divulgação do Forest Footprint) IIRC Integrated Reporting Framework (Estrutura de Transmissão de Informação Integrada)	UN PRI Reporting Framework: (Estrutura de Transmissão de Informação) GRI4

Fonte: Global Property Sustainability Perspective - Sustainability Reporting Timeline 2000 - 2013¹³

¹³ Disponível em <http://www.joneslanglasalle.com/GSP/en-gb/Pages/Global-Property-Sustainability-Perspective-Q4-2013-Sustainability-Reporting-Timeline.aspx> [Consultado no dia 2015-03-20, 19:30h].

O International Integrated Reporting Council (IIRC) lançou uma Framework de Reporting Integrado. A combinação do relato da sustentabilidade com o relato anual de gestão num reporting integrado, que irá permitir criar um melhor e mais eficiente relato, envolver os stakeholders, criar confiança e melhorar a performance e a criação de valor para a sua organização. Através do alinhamento entre a G4 e a Framework de Reporting Integrado, a G4 reforça esta nova tendência de reporting (PWC).

Tanto a G4, como o Reporting Integrado, consideram a materialidade como conceito fundamental. O foco no que realmente é material para o negócio e para os stakeholders, através da implementação da G4 e/ou Reporting Integrado, permite:

- esclarecer as preocupações reais dos stakeholders e o fornecimento da informação de gestão relevante;
- assegurar que as necessidades de informação dos diferentes stakeholders são tidas em consideração e prevenir a omissão de assuntos relevantes;
- alcançar uma redução dos custos associados ao reporting e ajudar a focar em iniciativas que contribuem para a estratégia empresarial;
- elaborar um relatório G4 integrado, alinhando o reporting externo e interno e assegurando a demonstração da criação de valor para a sociedade. Estas questões representam vários desafios para as organizações, como a compreensão da organização, das necessidades dos seus stakeholders e do seu processo de criação de valor, ou a capacidade de reportar acerca destes temas de uma forma abrangente e compreensível (PWC)¹⁴.

¹⁴ Disponível em http://www.pwc.pt/pt_PT/pt/sustentabilidade/images/pwc-global-reporting-iniative-g4.pdf [Consultado no dia 2015-03-20, 19:30h].

1.1.7 Vantagens da adoção de uma estratégia de RSE

Rocha (2010), apresenta a seguinte questão: qual o impacto da responsabilidade social das empresas nas estratégias empresariais?

A RSE gera bons resultados, vantagens, lucros e crescimento das próprias empresas e da economia em geral (Comissão das Comunidades Europeias, 2001).

A BioRumo (2005) define algumas vantagens na adoção de uma estratégia de RSE, nomeadamente:

- antecipar os problemas e prevenir os riscos que possam surgir decorrentes das suas atividades e que causam marcas profundas na sua imagem e sobrevivência;
- reduzir os custos decorrentes das suas atividades, como é o caso da redução do consumo de recursos naturais e a gestão dos resíduos produzidos;
- permitir um maior índice de inovação através do aproveitamento de oportunidades e do estímulo da criatividade. A inovação traz valor acrescentado e maior qualidade percebida, fidelizando assim os clientes;
- reforçar atenção às necessidades dos novos consumidores, permitindo a sua diferenciação face à concorrência, potenciando desse modo o valor percebido da marca;
- melhorar a imagem da empresa e a sua reputação no mercado, permitindo abraçar novas oportunidades;
- decorrente de todos os fatores anteriores, a performance económica e financeira está assim assegurada.

1.1.8 Razões para implementar um Sistema de Responsabilidade Social

Rocha (2010): quais os motivos que levam as empresas a assumirem a sua responsabilidade? Uma empresa que não implemente os princípios de RSE, dificilmente conseguirá estar na linha da frente, seja em termos de rentabilidade financeira, seja em termos de imagem institucional, uma vez que este conceito é um processo através do qual as empresas gerem os seus relacionamentos com todos os interessados. Tendo influência sobre o funcionamento das mesmas, a motivação para a implementação de RSE deve constar nas suas prioridades (BioRumo, 2005).

Para Mota e Dinis (2005) existem diversas razões para a adoção de um espírito empresarial responsável, nomeadamente proporcionar vantagens diretas para a empresa e garantir a competitividade a longo prazo. Estas vantagens passam pela criação de uma boa reputação e relação de confiança, fidelização e expansão da carteira de clientes, confiança da comunidade, proteção do ambiente e satisfação dos trabalhadores. Segundo Melícias (2003), esta forma de atuação aumenta o valor percebido da empresa trazendo maior notoriedade, visibilidade, fomentando a empatia e, logo, promovendo a rentabilidade da mesma.

1.1.9 A Responsabilidade Social das Empresas e a Ética

Etimologicamente, a ética¹⁵ radica na palavra grega *éthos*, que significa «costume».

Segundo o “World Business Council for Sustainable Development”, que publicou:

“Making Good Business Sense by Lord Holme and Richard Watts”, usou a seguinte definição “Corporate Social Responsibility is the continuing commitment by business to behave ethically and contribute to economic development while improving the quality of life of the work force and their families as well as of the local community and society at large” (Baker, M., 2004).

Rego *et al.* (2006, p. 25) citam o Instituto Ethos do Brasil que afirma que:

“a ética é a base da responsabilidade social, expressa nos princípios e valores adotados pela organização. Não há responsabilidade social sem ética nos negócios. Não adianta uma empresa pagar mal aos seus funcionários, corromper a área de compras dos seus clientes, pagar multas a fiscais do governo e, ao mesmo tempo, desenvolver programas voltados para entidades sociais da comunidade. Essa postura não condiz com uma empresa que quer trilhar um caminho de responsabilidade social. É importante haver coerência entre ação e discurso.”

Em síntese,

“a responsabilidade social não pode existir se não houver uma gestão ética, no entanto, uma empresa pode ser ética sem ser socialmente responsável”, na medida em que, “no cumprimento estrito das suas obrigações legais e éticas, não se incluem, por exemplo, as responsabilidades económicas e filantrópicas que, no mínimo, compõem os restantes domínios das preocupações da Responsabilidade Social das Empresas.”¹⁶

Rego *et al.*, (2007b) referem que a ética é fundamental no longo prazo, mesmo que seja adotada uma versão instrumental. Não existe sustentabilidade com uma visão baseada exclusivamente no lucro, porque sem um comportamento ético as empresas acabarão por deixar de o obter.

A empresa que procura apenas os resultados ou as vantagens imediatas é suicida, a responsabilidade a longo prazo é uma necessidade de sobrevivência, e neste aspeto a ética constitui um fator importante para os ganhos. Por si só, a ética não é uma condição para um bom negócio, mas propicia-o (Zoboli, 1999).

¹⁵ Segundo o Dicionário da Língua Portuguesa da Porto Editora, Edição 2013, p. 683, ética é “*uma vertente da filosofia que procura determinar a finalidade da vida humana e os meios de a alcançar, preconizando juízos de valor que permitem distinguir entre o bem e o mal.*” Desta forma, diz respeito à «ciência da moral», regulada por “*princípios morais por que um indivíduo rege a sua conduta pessoal ou profissional.*”

¹⁶ Leandro e Rebelo, *A responsabilidade social das empresas: Incursão ao conceito e suas relações com a cultura organizacional*, Revista Científica Exedra, Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Coimbra, Número Temático Comunicação nas Organizações, 2011, 11-39, p. 15.

Podemos então concluir que a ética é a base da RSE, ou seja, sem ética nas entidades empresariais não há RS.

A responsabilidade social, também designada por corporativa, é definida pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social¹⁷ - de uma forma prática e completa:

“A responsabilidade social empresarial é a forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais que impulsionem o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais” (ETHOS, 2013, p. 16).

1.1.10 A Responsabilidade Social em Portugal

Em Portugal, só no início da década de noventa é que pudemos assistir ao crescente interesse académico, empresarial e da própria sociedade pelas questões da Responsabilidade Social (Moura & Duarte, 2003).

Existem cada vez mais empresas a investirem em atividades de responsabilidade social, com o objetivo de proporcionar uma melhoria da qualidade de vida aos seus trabalhadores e à comunidade.

Verifica-se também a tendência mundial de maior adesão ao nível de RSE (Roque & Cortez, 2006), estando esta adesão particularmente ligada à visibilidade que a empresa desfruta (Branco & Rodrigues, 2008).

A contínua e crescente pressão social tem vindo a forçar que as práticas empresariais socialmente responsáveis se afirmem como um imperativo cívico irreversível e, por tal razão, se constituam como uma referência nas respetivas estratégias: de investimento, de operação e de comunicação. O sumário executivo de um estudo publicado pela Deloitte Portugal, em Dezembro de 2003, concluía precisamente nesse sentido, ao afirmar que:

“estamos assim perante um panorama que parece indicar que a maioria das empresas portuguesas já estão sensibilizadas para a importância do desenvolvimento sustentável, estando claramente a trabalhar no sentido de melhorar o desempenho ambiental e de segurança, e em muitos casos também o desempenho social, mas que ainda não encontraram uma forma verdadeiramente eficiente de operacionalizar e integrar este conceito na gestão global do negócio” (Beja, 2005, p. 27).

¹⁷ Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social é uma organização sem fins lucrativos fundada em 1996 no Brasil, com o objetivo de construir uma sociedade justa e sustentável.

A tabela seguinte evidencia algumas iniciativas que contextualizam o conceito e a história da RS, e que contribuíram para a sua implementação em Portugal.

Tabela 4 - Contributos para o desenvolvimento da RS em Portugal

Anos	Iniciativas para o desenvolvimento da RS
1976	Constituição da República Portuguesa: no artigo 66º o ambiente é assumido como um direito e um dever de todos os cidadãos.
1979	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego: formada por representantes do governo e parceiros sociais, tem como meta promover a igualdade no trabalho e no emprego no setor privado e público.
1987	Lei de Bases do Ambiente: são reunidas as principais disposições sobre a proteção do ambiente.
1992	Agenda 21 Local: processo segundo o qual as autoridades trabalham em parceria com os vários setores da comunidade na elaboração de um Plano de Ação para implementar a sustentabilidade ao nível local.
1995	Resolução do Conselho de Ministros nº 38/95: criação do Plano Nacional de Política de Ambiente.
1997	Revisão da Constituição da República Portuguesa: nos artigos 66º e 81º o Desenvolvimento Sustentável é mencionado como uma meta a atingir. Conselho Nacional para o Ambiente e o Desenvolvimento Sustentável
2007	Estratégia Nacional de Desenvolvimento Sustentável (ENDS): A entrada em vigor da ENDS pretende transformar Portugal num dos países mais competitivos da União Europeia, numa perspectiva de qualidade ambiental, coesão e responsabilidade social. Estratégia Nacional para as Compras Públicas Ecológicas: procura integrar nos critérios ambientais processos de contratação pública de aquisição de bens, prestação de serviços e empreitadas.

Fonte: RSO MATRIX¹⁸

¹⁸ Disponível em

http://www.rsopt.com/irj/servlet/prt/portal/prtroot/com.sap.km.cm.docs/rsopt/documentos/showroom_virtual/showroom/RSO%20Matrix%20Guia.pdf [Consultado no dia 2015-08-18, 11:30h].

Capítulo II – A Certificação e os Códigos de Conduta da Responsabilidade Social

2. Introdução

O modelo de gestão da RS integra algumas normas e certificações que garantem a gestão estratégica da RS nas organizações: A norma SA8000 (Social Accountability, SA), a ISO 26000 (International Organization for Standardization - Norma Internacional de Responsabilidade Social) e a NP 4469 (Sistema de Gestão de Responsabilidade Social): são estas as três principais normas de RS em Portugal. Vamos conhecer cada uma delas.

A certificação, por uma Terceira Parte independente, reforça a credibilidade do comprometimento da Organização perante as Partes Interessadas.

Todo o processo de Certificação requer uma monitorização contínua, incluindo por parte das entidades acreditadas.

2.1 SA8000 – Social Accountability¹⁹

A SA8000, em que SA significa Social Accountability (Responsabilidade Social), foi desenvolvida pela CEPAA²⁰ (Council on Economic Priorities Accreditation Agency), hoje conhecida como SAI (Social Accountability International) e 25 outras organizações, tais como a Amnistia Internacional, Human Rights Watch, Avon, Toys R Us, The Body Shop, Reebok, KPMG, SGS, Fundação ABRINQ, entre outras (Pereira, P., 2007).

A norma internacional SA8000 é a primeira norma auditável a nível mundial, que certifica organizações com Sistemas de Gestão da Responsabilidade Social implementados. Surgiu em 1997 emanada da Social Accountability International, e baseia-se em requisitos internacionais transparentes, nomeadamente Critérios de Responsabilidade Social adaptados à realidade da Organização (Declaração Universal dos Direitos Humanos, Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT)²¹ e Legislação Local), e em sólidos critérios para as entidades certificadoras (Norma Internacional SA8000, 2014).

A SA8000:2014 é a quarta edição, que substitui as versões anteriores: 2001, 2004 e 2008.

¹⁹ Disponível em http://sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/SA8000%20Standard%202014.pdf [Consultado no dia 2015-05-24, 14:03h].

²⁰ O CEPAA foi criado por iniciativa do CEP (Council on Economic Priorities), uma organização pública fundada em 1969 por representantes de empresas, ONG's (Organizações Não Governamentais) e sindicatos americanos.

²¹ OIT ou ILO, do inglês International Labour Organization.

2.1.1 Objetivo e o âmbito

O objetivo da SA8000 é disponibilizar uma norma auditável, baseada nas normas internacionais dos direitos humanos e na legislação nacional e internacional do trabalho, com vista a proteger e habilitar todo o pessoal dentro do âmbito de controlo e influência de uma organização que forneça produtos ou serviços para a mesma, incluindo o pessoal diretamente empregado, assim como os fornecedores/subcontratados, e os trabalhadores a partir de casa.

Estar em conformidade com os requisitos de responsabilidade social da norma possibilitará a uma organização:

Internamente: Desenvolver, manter e executar políticas e procedimentos com o objetivo de gerir os temas que possa controlar ou influenciar.

Externamente: Demonstrar, com credibilidade para as partes interessadas, que as políticas, procedimentos e práticas existentes na empresa estão em conformidade com os requisitos da norma.

2.1.2 Elementos Normativos e Sua Interpretação

As empresas devem dar cumprimento às leis nacionais e outras, e a outros requisitos aos quais a empresa se tenha subscrito, inclusive os requisitos da norma SA 8000 (Pereira, P., 2007).

A empresa deve ainda respeitar os princípios dos instrumentos internacionais, que são base legal da estrutura da SA8000:

- Convenção OIT 1 (Horários de Trabalho – Indústria) e Recomendação 116 (Redução de Horários de Trabalho)
- Convenções OIT 29 (Trabalho Forçado) e 105 (Abolição do Trabalho Forçado)
- Convenção OIT 87 (Liberdade de Associação)
- Convenção OIT 98 (Direito de Organizar e Negociar Coletivamente)
- Convenções OIT 100 (Remuneração equivalente para trabalhadores masculinos e femininos por trabalho equivalente) e 111 (Discriminação – Emprego e Ocupação)
- Convenções OIT 102 (Segurança Social – Padrões Mínimos)
- Convenção OIT 131 (Fixação do Salário Mínimo)
- Convenção OIT 135 (Representantes dos Trabalhadores)
- Convenção OIT 138 e Recomendação 146 (Idade Mínima)
- Convenção OIT 155 e Recomendação 164 (Saúde e Segurança Ocupacional)
- Convenção OIT 159 (Reabilitação Vocacional e Emprego - Pessoas com Deficiência)
- Convenção OIT 169 (Povos Indígenas e Tribais)

- Convenção OIT 177 (Trabalho ao Domicílio)
- Convenção OIT 181 (Agências de Emprego Privadas)
- Convenção OIT 182 (As Piores Formas de Trabalho Infantil)
- Convenção OIT 183 (Proteção da Maternidade)
- Código de Práticas da OIT sobre HIV/AIDS (Human Immunodeficiency Virus/ Acquired Immunodeficiency Syndrome) no Mundo do Trabalho
- Declaração Universal dos Direitos Humanos
- Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais
- Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos
- Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança
- Convenção das Nações Unidas para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres
- Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial
- Princípios Orientadores da ONU sobre Negócios e Direitos Humanos.

2.1.3 Requisitos de Responsabilidade Social

A Organização e os seus fornecedores têm de cumprir nove requisitos obrigatórios:

1. Trabalho Infantil

1.1 A organização não deve permitir nem apoiar a utilização do trabalho infantil, ou seja, qualquer trabalho realizado por uma criança com idade menor do que as idades especificadas na definição de criança, exceção feita ao que está previsto na Recomendação 146 da OIT.

Criança: qualquer pessoa com menos de 15 anos de idade, a menos que a idade mínima para trabalho ou educação obrigatória seja estipulada como sendo mais alta pela lei local, caso em que a idade mais alta estipulada se aplica naquela localidade.

1.2 A organização deve estabelecer, documentar, manter e comunicar eficazmente aos colaboradores e a outras partes interessadas políticas e procedimentos em documentos escritos para recuperação (*Remediation*) de crianças que forem encontradas a trabalhar em situações que se enquadrem na definição de trabalho infantil, e deve fornecer apoio financeiro adequado e outros meios, para possibilitar que tais crianças frequentem e permaneçam na escola até passar a idade de “criança”.

Programa de Recuperação de Crianças: todo o apoio e ações necessárias para garantir a segurança, saúde, educação e o desenvolvimento das crianças que tenham sido submetidas a trabalho infantil, e cujo trabalho tenha sido encerrado.

1.3 A organização pode empregar jovens trabalhadores, mas apenas quando estes estiverem sujeitos a obrigações educacionais legais, e somente devem trabalhar fora do horário escolar. Em nenhuma circunstância o tempo total de aulas, trabalho e transporte desses jovens trabalhadores poderá exceder 10 horas por dia, e em nenhum caso devem trabalhar mais que 8 horas por dia. Os jovens trabalhadores não podem trabalhar durante o horário noturno.

1.4 A organização não deve expor crianças ou trabalhadores jovens a quaisquer situações dentro ou fora do local de trabalho, que sejam perigosas ou inseguras para a sua saúde e desenvolvimento físico e mental.

2. Trabalhos Forçados ou Obrigatórios

Trabalhos Forçados ou Obrigatórios: Todo trabalho ou serviço para o qual uma pessoa não se tenha oferecido voluntariamente e seja obrigada a fazer, sob ameaça de punição ou retaliação, ou que seja ainda obrigada como forma de ressarcimento de débito.

2.1 A organização não se deve envolver na utilização de trabalho, forçado ou obrigado, nem apoiar o mesmo, incluindo o trabalho prisional, conforme definido na Convenção 29 da OIT. Não deve ainda reter documentos originais de identidade nem deve exigir aos trabalhadores 'depósitos' em dinheiro para iniciar o emprego.

2.2 Nem a organização nem outras entidades que lhe forneçam trabalho devem reter qualquer parte do salário, dos benefícios, da propriedade ou dos documentos de qualquer pessoa com vista a forçar as pessoas a continuarem a trabalhar para a organização.

2.3 A organização deve assegurar que nenhuma taxa ou despesa relativa ao emprego seja assumida na sua totalidade ou em parte pelos trabalhadores.

2.4 Os trabalhadores devem ter o direito de abandonar as instalações do local de trabalho após concluir o horário de trabalho, e ter a liberdade para cessar o contrato de trabalho, desde que seja feita uma devida notificação à organização num prazo razoável.

2.5 Nem a organização nem outras entidades que lhe forneçam trabalho devem praticar nem se envolver em tráfico humano, ou apoiar o mesmo.

3. Saúde e Segurança

3.1 A organização deve providenciar um ambiente de trabalho seguro e saudável e tomar medidas eficazes para prevenir potenciais incidentes relacionados com saúde e segurança, lesões e propagação de doenças, associados ao trabalho ou ocorrendo no decurso do mesmo. Deve minimizar ou eliminar, até onde seja razoavelmente praticável, as causas de todos os perigos inerentes ao ambiente do local de trabalho, tendo em conta o conhecimento baseado sobre a saúde e a segurança no setor industrial, bem como os seus riscos específicos.

3.2 A organização deve avaliar todos os riscos para as novas e futuras mães, incluindo aqueles fora da sua atividade laboral, e assegurar que todas as medidas razoáveis são tomadas para remover ou reduzir quaisquer riscos para a sua saúde e segurança.

3.3 Quando os riscos prevalecem mesmo após minimização ou eliminação eficaz das causas de todos os perigos no ambiente do local de trabalho, a organização deve fornecer equipamentos de proteção individual adequados, conforme necessário, assumindo o seu custo. Caso ocorram danos para a saúde dos trabalhadores relacionados com o trabalho, a organização deve fornecer os primeiros socorros e auxiliar o trabalhador na obtenção do devido tratamento médico.

3.4 A organização deve nomear um representante da gestão de topo (sénior management) como responsável por assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável para todo o pessoal, e para implementar os requisitos desta Norma de Segurança e Saúde.

3.5 Um Comité de Saúde e Segurança deve ser constituído por uma equipa de representantes de gestão do grupo e dos trabalhadores, que deve ser estabelecido e mantido. Salvo disposição em contrário na lei, pelo menos um trabalhador membro do Comité deve ser reconhecido pelo sindicato, se o(s) mesmo(s) optar(em) por nele participar. Nos casos em que o(s) sindicato(s) não indique(m) um representante ou se a organização não for sindicalizada, os trabalhadores devem nomear um representante, da maneira que acharem mais adequada. As decisões do Comité devem ser eficazmente comunicadas a todo o pessoal. Este deve estar qualificado e requalificado periodicamente, a fim de ser eficaz no comprometimento da melhoria contínua das condições de saúde e segurança no local de trabalho. Deve ainda conduzir avaliações formais e periódicas de saúde ocupacional e segurança para identificar e, em seguida, eliminar os existentes e potenciais riscos de saúde e segurança. Os registos dessas avaliações e das ações corretivas e preventivas tomadas devem ser mantidos.

3.6 A organização deve fornecer de forma regular a todos os trabalhadores formação sobre saúde e segurança, incluindo no próprio local de trabalho, e quando necessário formação sobre instruções específicas da função. Tal formação deve ser repetida para os trabalhadores novos e realocados quando houver ocorrência de incidentes e quando mudanças na tecnologia e/ou a

introdução de novas maquinarias apresentarem novos riscos à saúde e segurança dos trabalhadores.

3.7 A organização deve estabelecer procedimentos documentados para detetar, prevenir, minimizar, eliminar ou de alguma forma responder aos riscos potenciais à saúde e segurança dos trabalhadores. A organização deve manter registos documentados de todos os incidentes de segurança e saúde que ocorram no local de trabalho e nas residências e propriedades controladas pela organização, quer sejam sua propriedade ou arrendadas/alugadas a um fornecedor desses serviços.

3.8 A organização deve providenciar a todos os trabalhadores o acesso livre a: uso de instalações sanitárias limpas, água potável, espaços adequados para refeições, e quando aplicável, instalações adequadas para armazenamento de alimentos.

3.9 A organização deve assegurar que quaisquer instalações de dormitórios disponibilizadas aos trabalhadores sejam limpas, seguras e satisfaçam as suas necessidades básicas, quer sejam sua propriedade ou arrendadas/alugadas a um fornecedor desses serviços.

3.10 Todos os trabalhadores devem ter o direito de se retirar do local de trabalho em situações de perigo grave iminente, sem ter que solicitar autorização à organização.

4. Liberdade de Associação e Direito à Negociação Coletiva

4.1 Todos os colaboradores devem ter o direito a formar, aderir e organizar sindicatos de sua escolha, e a negociar coletivamente, em seu benefício, com a organização. Esta deve respeitar este direito e deve informar eficazmente o pessoal de que são livres para aderir a uma organização de trabalhadores da sua escolha, e que o facto de o fazerem não terá consequências negativas nem retaliação por parte da organização. Esta não deve ainda interferir de qualquer modo no estabelecimento, funcionamento ou gestão das organizações de negociação coletiva.

4.2 Nos casos em que o direito à livre associação e negociação coletiva estejam restringidos por lei, a organização deve permitir aos trabalhadores a livre eleição dos seus representantes próprios.

4.3 A organização deve assegurar que os membros do sindicato, os representantes dos trabalhadores e todos os envolvidos nas suas organizações não estão sujeitos à discriminação, assédio, intimidação ou retaliação pelo facto de serem membros de um sindicato, representante(s) dos trabalhadores ou associados na organização de trabalhadores, e que os representantes sindicais têm acesso aos seus membros no local de trabalho.

5. Discriminação

5.1 A organização não deve praticar ou apoiar a discriminação no recrutamento, remuneração, acesso à formação, promoção, rescisão do contrato ou aposentação baseados na raça, origem nacional, territorial ou social, classe social, nascimento, religião, deficiência física, género, orientação sexual, responsabilidades sociais, estado civil, filiação sindical, opiniões políticas, idade ou outra condição que possa originar discriminação.

5.2 A organização não deve interferir com o exercício dos direitos individuais dos trabalhadores relacionados com crenças ou práticas, ou a satisfação de necessidades relativamente à raça, origem nacional ou social, nascimento, religião, deficiência física, género, orientação sexual, responsabilidades sociais, filiação sindical, opiniões políticas, ou outra condição que possa originar discriminação.

5.3 A organização não deve permitir qualquer comportamento que seja ameaçador, abusivo, explorador ou sexualmente coercitivo, incluindo gestos, linguagem e contactos físicos, no local de trabalho e em todas as residências e propriedades fornecidas pela organização, quer sejam propriedade da empresa ou arrendadas/alugadas a um fornecedor desses serviços.

5.4 A organização não deve, em nenhuma circunstância, submeter as mulheres a testes de gravidez ou virgindade.

6. Práticas Disciplinares

6.1 A organização deve tratar todo o pessoal com dignidade e respeito. A organização não deve praticar ou tolerar o uso de castigos corporais, coerção mental ou física, ou abuso verbal do pessoal. Nenhum tratamento ríspido ou desumano é permitido.

7. Horário de Trabalho (Cumprimento das leis aplicáveis)

7.1 A organização deve cumprir com a legislação aplicável, as convenções/negociações coletivas de trabalho (**Collective bargaining agreement**)²² (quando aplicável) e as práticas industriais no que respeita ao horário de trabalho, férias e feriados públicos. A semana normal de trabalho, não incluindo o trabalho extra, deve ser definida por lei, mas não deve exceder 48 horas.

7.2 O pessoal deve ter, pelo menos, um dia de descanso após seis dias consecutivos de trabalho. Exceções a esta regra apenas são aceitáveis se verificarem ambas as condições seguintes:

²² **Collective bargaining agreement:** A contract specifying the terms and conditions for work, negotiated between an organization (e.g. employer) or group of employers and one or more worker organization(s).

- a) A legislação nacional permite exceder aquele limite;
- b) Um contrato de trabalho livremente negociado está em vigor, permitindo a média das horas extras, incluindo adequados períodos de descanso.

7.3 Todo o trabalho extra deve ser voluntário, exceto se fornecido de acordo com o parágrafo abaixo, não exceder 12 horas por semana e não deve ser requerido regularmente.

7.4 Nos casos em que trabalho extra é necessário para satisfazer necessidades de negócio a curto prazo e a organização é parceira de acordos coletivos livremente negociados com as organizações dos trabalhadores, representando uma parcela significativa da sua força de trabalho, a organização pode requerer esse trabalho extra em conformidade com esses acordos. Qualquer acordo deve cumprir com os restantes requisitos deste elemento de Horas de Trabalho.

8. Remuneração

8.1 A organização deve respeitar o direito do pessoal a um salário digno/justo (living wage) e assegurar que o salário é pago por mês, não incluindo o trabalho extra, cumpre pelo menos o mínimo legal ou o usual da indústria, ou de acordo com as convenções/negociações coletivas de trabalho (quando aplicável). Os salários devem ser de valor suficiente para satisfazer as necessidades básicas e proporcionar algum rendimento extra (discricionário).

Definição de Salário digno/justo: a remuneração recebida por trabalhador pela semana normal de trabalho, num determinado lugar, para proporcionar um nível de vida adequado para o/a trabalhador/a e a sua família. Elementos de um nível de vida aceitável incluem alimentação, água, habitação, educação, saúde, transporte, vestuário e outras necessidades indispensáveis, incluindo situações inesperadas.

8.2 A organização deve assegurar que os descontos nos salários não visam propósitos disciplinares. Exceções podem apenas aplicar-se se ambas as condições se verificarem:

- a) Os descontos nos salários com propósitos disciplinares estão de acordo com a legislação nacional;
- b) Um acordo de convenções coletivas livremente negociado que permita esta prática está em vigor.

8.3 A organização deve assegurar/garantir que os salários do pessoal e a composição dos benefícios são claramente detalhados e regularmente apresentados por escrito aos trabalhadores, em cada período de pagamento. A organização deve efetuar o pagamento de todos os salários e benefícios legalmente devidos de forma conveniente aos trabalhadores,

mas em nenhuma circunstância de forma restrita ou adiada, tais como vales/vouchers, cupões ou notas promissórias (promissory notes).

8.4 O trabalho extra deve ser remunerado com prémio como definido pela legislação nacional ou estabelecido pela convenção/negociação coletiva de trabalho (collective bargaining agreement). Nos países em que o prémio por trabalho extra não é regulado pela legislação em vigor ou caso não exista negociação coletiva de trabalho, na organização os colaboradores devem ser compensados pelas horas extraordinárias por um valor elevado ou igual às práticas/normas industriais prevalecentes.

8.5 A organização não deve usar acordos apenas para um contrato de trabalho, contratos de curto prazo consecutivos e/ou falsos esquemas de aprendizagens ou outros destinados a evitarem o cumprimento das suas obrigações para o pessoal sujeito a leis e regulamentos aplicáveis relativamente ao trabalho e à segurança social.

9. Sistema de Gestão

9.1 Políticas, Procedimentos e Registos

9.1.1 A Gestão de Topo ou Conselho de Administração (Senior Management) deve redigir uma declaração de política para informar os colaboradores, em todos os idiomas adequados, que decidiu estar em conformidade com a SA8000.

9.1.2 Esta declaração de política deve incluir o compromisso da organização conforme todos os requisitos da norma SA8000 e respeitar os instrumentos internacionais como listados na secção anterior nos Elementos Normativos e sua Interpretação. A declaração deve também comprometer a organização a estar em conformidade com: leis nacionais, outras legislações aplicáveis e outros requisitos que a organização tenha subscrito.

9.1.3 Esta declaração de política e a norma SA8000 deve estar afixada de forma visível, destacada, compreensível e adequadamente no local de trabalho, e nas residências e propriedades fornecidas pela organização, quer sejam propriedade da empresa ou arrendadas/alugadas a um fornecedor desses serviços.

9.1.4 A organização deve desenvolver políticas e procedimentos para implementar a norma SA8000.

9.1.5 Estas políticas e procedimentos devem estar eficientemente comunicadas e de forma acessível aos colaboradores em todos os idiomas adequados. Estes comunicados devem estar também claramente partilhadas com os clientes, fornecedores ou subcontratados.

9.1.6 A organização deve manter os registos adequados para demonstrar a conformidade e a implementação com a norma SA8000, incluindo os requisitos do Sistema de Gestão contidos nestes elementos. Os registos associados devem estar guardados e escritos ou resumidos oralmente aos sindicatos dos trabalhadores.

9.1.7 A organização deve efetuar regularmente a revisão da sua declaração de política, das suas políticas e procedimentos, para implementar esta norma e obter resultados de performance, de maneira a melhorar continuamente.

9.1.8 A organização deve disponibilizar, a sua declaração de política publicamente, de forma eficaz e adequada às partes interessadas, quando solicitado.

9.2 Equipa de Elevado Desempenho (EED) (Social Performance Team (SPT))

9.2.1 Uma Equipa de Elevado Desempenho deve estar estabelecida para implementar todos os elementos da SA8000. A equipa deve incluir uma representação equilibrada de:

- a) Representantes dos Trabalhadores SA8000;
- b) Gestão de Topo ou Conselho de Administração.

A conformidade com a norma é exclusivamente da responsabilidade da Administração ou da Gestão de Topo.

9.2.2 Nas instalações afetas a sindicatos, os representantes dos trabalhadores na Equipa de Alto Desempenho devem ser asseguradas pelo representante do(s) sindicato(s), se assim o decidirem. No caso em que o(s) sindicato(s) não nomear(em) um representante ou a organização não for sindicalizada, os trabalhadores podem livremente eleger entre eles um ou mais representantes SA8000 para este efeito. Em nenhuma circunstância o(s) representante(s) SA8000 dos trabalhadores deve ser visto como substituto para a representação sindical.

9.3 Identificação e Avaliação dos Riscos

9.3.1 A Equipa de Elevado Desempenho deve realizar avaliações periódicas de riscos devidamente registadas para identificar e definir prioridades das medidas/causas de não conformidades reais ou potenciais a esta norma. Também deve recomendar medidas à gestão de topo para prevenir estes riscos. A prioridade da prevenção destes deve ser de acordo com a gravidade dos mesmos ou quando a resposta é demorada e se torna impossível a sua resolução.

9.3.2 A Equipa de Elevado Desempenho deve realizar estas avaliações baseadas nos dados recomendados, em técnicas de recolha de dados e numa consulta profunda às partes interessadas.

9.4 Monitorização

9.4.1 A Equipa de Elevado Desempenho deve monitorizar/controlar continuamente as atividades do local de trabalho para:

- a) Conformidade com esta norma;
- b) Implementação de medidas para identificar eficazmente os riscos pela Equipa de Alto Desempenho;
- c) Verificar a eficácia dos Sistemas implementados em cumprirem as políticas da organização e os requisitos desta norma.

A equipa deve ter permissão para recolher informações oriundas das partes interessadas (stakeholders) ou incluir as mesmas na sua atividade de monitorização. Deve também estabelecer contacto com outros departamentos para estudar/examinar, definir, analisar e/ou resolver quaisquer possíveis não conformidades em relação à norma SA8000.

9.4.2 A Equipa de Elevado Desempenho também deve facilitar a auditoria interna periódica e elaborar relatórios para o conselho de administração sobre o desempenho e os benefícios das medidas tomadas para assegurar a adequação à norma SA8000, incluindo um registo de medidas corretivas e preventivas identificadas.

9.4.3 A Equipa de Elevado Desempenho também deve realizar reuniões periódicas para analisar a evolução e identificar as ações potenciais para reforçar a implementação efetiva da norma.

9.5 Envolvimento e Comunicação Interna

9.5.1 A organização deve demonstrar que os requisitos da SA8000 são entendidos eficazmente pelo pessoal e deve comunicar regularmente os requisitos da SA8000 através de comunicações de rotina.

9.6 Gestão/Controlo de Reclamações e Resolução

9.6.1 A organização deve definir um procedimento de reclamação escrito, que seja confidencial, imparcial, não-retaliatório e acessível e disponível para o pessoal e as partes interessadas poderem fazer os seus comentários, recomendações ou reclamações relativas ao local de trabalho e/ou não conformidades em relação à norma SA8000.

9.6.2 A organização deve possuir procedimentos para investigar, dar seguimento e comunicar os resultados das reclamações relativamente ao local de trabalho e/ou não conformidades em

relação a esta norma e às políticas e procedimentos da organização. Esses resultados devem estar livremente disponíveis a todo o pessoal, e quando solicitado, às partes interessadas.

9.6.3 A organização não pode agir disciplinarmente sobre, demitir ou de alguma forma discriminar qualquer pessoa ou parte interessada, por partilhar conhecimentos sobre a conformidade da SA8000 ou fazer reclamações relativas ao local de trabalho.

9.7 Verificação Externa e Envolvimento dos Stakeholders (Partes Interessadas)

9.7.1 No caso de ocorrerem auditorias anunciadas e não anunciadas com o objetivo de certificação da conformidade com os requisitos desta norma, a organização deve colaborar plenamente com os auditores externos para determinar a gravidade e frequência de quaisquer problemas que surjam na aplicação da norma SA8000.

9.7.2 A organização deve participar no envolvimento das partes interessadas (stakeholders) com o objetivo de cumprir a conformidade sustentável da norma SA8000.

9.8 Ações Corretivas e Preventivas

9.8.1 A organização deve formular procedimentos e políticas para uma rápida implementação das ações corretivas e preventivas e deve proporcionar recursos adequados para tal. A Equipa de Alto Desempenho deve assegurar que estas ações sejam implementadas eficazmente.

9.8.2 A Equipa de Elevado Desempenho deve manter os registos, inclusive um cronograma/calendário/prazo limite (timeline), que refira, no mínimo, as não conformidades relativas à SA8000, as suas principais causas, as ações corretivas e preventivas tomadas, e os resultados da sua implementação.

9.9 Formação e Desenvolvimento das Capacidades/Competências

9.9.1 A organização deve assegurar um plano de formação para todos os colaboradores, de modo a implementar eficazmente a norma SA8000, de acordo com os resultados da avaliação dos riscos. A organização deve periodicamente avaliar a eficácia da formação, e registar o tipo e frequência da mesma.

9.10 Controlo dos Fornecedores e Subcontratados

9.10.1 A organização deve efetuar uma monitorização adequada (due diligence) sobre o compromisso dos fornecedores/subcontratados, agências de trabalho temporário e subfornecedores com a norma SA8000. A monitorização deve ser aplicada aos novos fornecedores/subcontratados, agências de trabalho temporário e subfornecedores. As mínimas atividades da organização para cumprir este requisito devem ser registadas e incluir:

- a)** A eficaz comunicação dos requisitos desta norma aos responsáveis dos fornecedores/subcontratados, agências de trabalho temporário e subfornecedores;
- b)** Avaliação dos riscos significativos da não conformidade por parte dos fornecedores/subcontratados, agências de trabalho temporário e subfornecedores;
- c)** Efetuar todos os esforços razoáveis para garantir que estes riscos significativos sejam adequadamente assegurados pelos fornecedores/subcontratados, agências de trabalho temporário e subfornecedores e pela organização, onde e quando apropriado e atribuída prioridade de acordo com a capacidade e recursos da organização para influenciar estas entidades;
- d)** Estabelecer atividades de monitorização e acompanhar o desempenho dos fornecedores/subcontratados, agências de trabalho temporário e subfornecedores para assegurar que estes riscos significativos são avaliados/resolvidos eficazmente.

9.10.2 Quando a organização recebe, manuseia, ou promove bens e/ou serviços oriundos dos fornecedores/subcontratados, classificados como trabalhadores a partir de casa, a organização deve tomar medidas especiais para garantir que, àqueles que trabalham a partir de casa, seja oferecido um nível de proteção equivalente ao proporcionado aos restantes colaboradores, de acordo com os requisitos desta norma.

No meu entendimento a comunicação aos Fornecedores/Subcontratados deve ser efetuada através de um código de conduta onde sejam assumidos os compromissos (deve existir um registo de controlo do envio e receção).

Na determinação dos Fornecedores/Subcontratados relevantes, deve definir critérios para atribuir relevância, ou seja, avaliar o risco e analisar as medidas de minimização do risco e a monitorização do desempenho.

Definir critérios de seleção de fornecedores, tendo em conta a conformidade com os requisitos da SA8000, isto é, reduzir os custos das suas atividades de forma a aumentar a qualidade dos seus produtos ou serviços.

2.2 Aplicação da Norma SA8000 por Setor de Atividade e por País

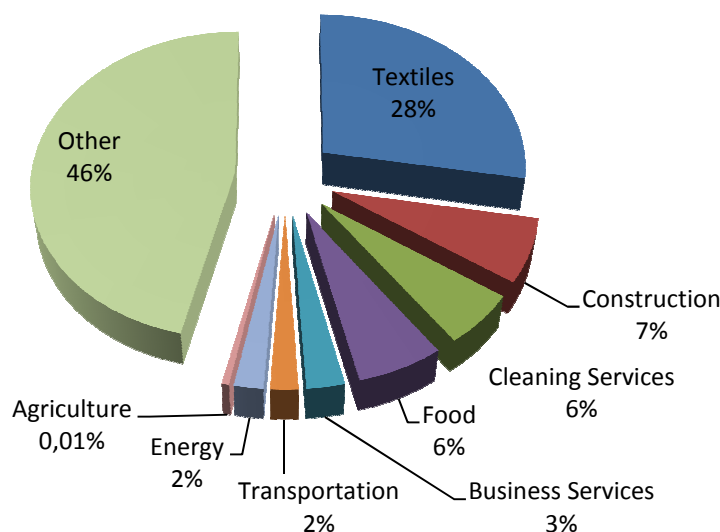
A RS é um tema cada vez mais valorizado pelas Partes Interessadas, sendo importante analisar a sua aplicabilidade a nível mundial e em Portugal.

Tabela 5 - Dados Estatísticos de certificação pela SA8000

Dados Estatísticos de certificação pela SA8000	30/09/2014	31/03/2015
Total Organizações Certificadas	3.400	3.490
Total de trabalhadores	1.905.898	1.882.707
Total de Países Representados	74	72
Total Setores de Atividade Representados	65	65

Fonte: <http://www.saasaccreditation.org/certifacilitieslist> (Estatísticas de 2015-03-31) consultado no dia 2015-08-08 (20:03h). Elaboração própria, 2015.

Figura 5 - Número de organizações mundialmente certificadas pela SA8000 por tipo de Indústria



Fonte: <http://www.saasaccreditation.org/?q=node/23> (Estatísticas de 2014-09-30) consultado no dia 2015-04-22 (18:10h) Elaboração própria, 2015.

Este gráfico apresenta valores agrupados de forma a facilitar a interpretação. Segundo a SA8000, na secção do têxtil é de 28% que inclui o vestuário e o calçado podemos concluir, que existe um grande número de empresas certificadas enquanto que, no setor da construção, são apenas 7% as organizações reconhecidas pela norma internacional (SA8000).²³

²³ Disponível em <http://www.saasaccreditation.org/certifacilitieslist.htm> (Estatísticas de 2014-09-30) [Consultado no dia 2014-12-14, 17:51h].

Tabela 6 - Número de organizações mundialmente certificadas pela SA8000 por tipo de Indústria

Indústria	30 de Setembro de 2014	31 de Março de 2015
Textiles²⁴	943	990
Other	342	345
Construction	229	251
Cleaning Services	190	178
Food	150	143
Diversified Services	55	112
Leather	80	100
Metal Products	102	100
Paper Products / Printing	86	96
Social Services	89	95
Chemicals	81	91
Electronics	79	84
Plastics	81	79
Business Services	93	73
Energy	71	72
Transportation	67	66
Electrical Equipment	68	65
Accessories	66	63
Food Services	63	55
Waste Management	60	47
Furnishings	41	44
Engineering / Development	44	37
Consulting	40	34
Automotive	25	32
Environmental Services	42	32
Information Technology	32	30
Metals & Mining	29	29
Industrial Equipment	23	25
Pharmaceutical	30	23
Sporting Goods	24	22
Cosmetics	18	21
Agriculture	18	20
Building Materials	18	19
Logistics	14	14
Computer Products	7	3
Total	3400	3490

Fonte: <http://www.saasaccreditation.org/certifacilitieslist> (Estatísticas de 2015-03-31) consultado no dia 2015-08-08 (20:03h). Elaboração própria, 2015.

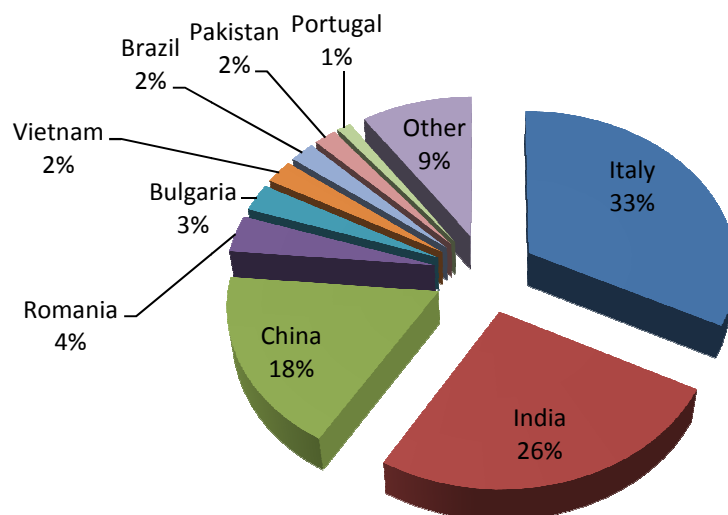
²⁴ 2014: têxtil (455), vestuário (393) e calçado (95). 2015: têxtil (518), Vestuário (374) e calçado (98).

Podemos concluir com o novo estudo efetuado, que houve um aumento de empresas certificadas por todo o mundo, mas o número de trabalhadores diminuiu 23.191, e também o número de países representados de 74 para 72.

No setor da construção aumentou o número de organizações mundialmente certificadas pela SA8000 de 229 para 251, conforme tabela acima mencionada.

Podemos verificar no gráfico seguinte o número de empresas certificadas por país, ou seja, em Portugal com 1% existem 39 organizações certificadas pela SA8000, incluindo todos os setores de atividade e pelos vários organismos certificadores acreditados pela SAI ²⁵.

Figura 6 - Número de empresas certificadas pela SA8000 por país



Fonte: <http://www.saasaccreditation.org/?q=node/23> (Estatísticas de 2014-09-30) consultado no dia 2015-04-22 (18:05h) Elaboração própria, 2015.

Segundo o gráfico já ilustrado sobre o número de organizações mundialmente certificadas pela SA8000 por tipo de Indústria, o setor do têxtil apresenta o maior número de empresas certificadas pela SA8000, pode-se concluir que um dos motivos é pela forte representatividade destas atividades nos países asiáticos. Destaca-se também a Itália com 33% de empresas certificadas.

Uma vez que a SA8000 efetuou um novo estudo relativamente ao número de organizações certificadas, apresentamos sinteticamente essas mesmas por país. As organizações

²⁵ Disponível em <http://www.saasaccreditation.org/certifacilitieslist.htm> (Estatísticas de 2014-09-30) [Consultado no dia 2014-12-14, 17:51h].

certificadas pela SA8000, conforme a informação ilustrada na tabela o número de empresas em Portugal diminuiu para 29 incluindo todos os setores de atividade.

Tabela 7 - Número de empresas certificadas pela SA8000 por país

País	30 de Setembro de 2014	31 de Março de 2015
Italy	1107	1080
India	884	958
China	608	652
Other	150	153
Romania	128	112
Bulgaria	96	98
Vietnam	82	91
Brazil	72	69
Pakistan	64	62
Portugal	39	29
Spain	34	40
Taiwan	32	37
Greece	24	22
Lithuania	24	25
Sri Lanka	20	21
United Kingdom	11	12
Thailand	8	9
Indonesia	7	9
Czech Republic	6	8
Hong Kong	4	3
Total	3400	3490

Fonte: <http://www.saasaccreditation.org/certifacilitieslist> (Estatísticas de 2015-03-31) consultado no dia 2015-08-08 (20:03h). Elaboração própria, 2015.

Segundo Ferro, R. (2007)²⁶, cerca de 3490 empresas certificadas SA8000 em todo o mundo verifica-se uma concentração muito forte no continente europeu, causada pelo número elevado de empresas certificadas SA8000 em Itália, colocando este país no topo da tabela.

Isto deve-se ao facto de existirem, nas várias regiões de Itália, incentivos às organizações para a certificação de acordo com este referencial, sendo contudo na zona da Toscana que estes têm maior incidência.

²⁶ Disponível em <http://www.infoqualidade.net/SEQUALI/PDF-SEQUALI-02/n02-32-33.pdf> [Consultado em 2015-09-09, 23:40h].

Esta iniciativa deu origem a uma proliferação rápida da certificação SA8000 pelas organizações italianas para responder ao que rapidamente se tornou numa exigência do mercado.

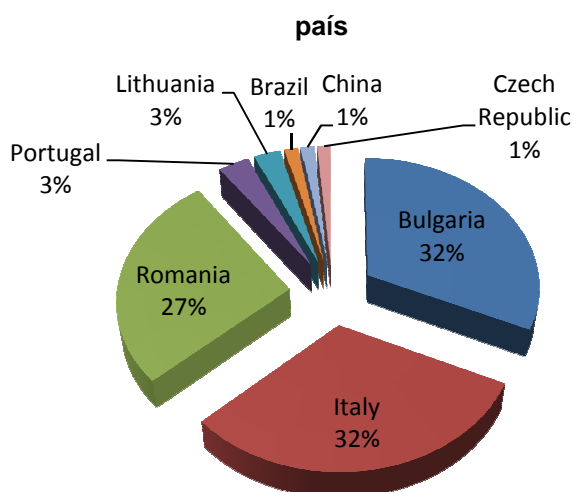
Se anularmos o caso da Itália, claramente o continente com maior número de empresas certificadas é o asiático, explicado pelas pressões realizadas em defesa dos direitos humanos, nomeadamente a luta contra o trabalho infantil.

Portugal apresentava 39 empresas registadas no site da SAI, no entanto este número já sofreu uma atualização, correspondendo atualmente a 29 organizações. Esta classificação representa a crescente preocupação e consciencialização no nosso país sobre a temática da responsabilidade social.

Dado que o estudo do caso desta investigação se encontra relacionado com uma empresa do setor da construção, é fundamental analisar o número de empresas certificadas neste mesmo setor. O gráfico seguinte ilustra o número de empresas mundialmente certificadas pela SA8000, no setor da construção, onde se pode verificar que em Portugal são apenas 7 as empresas certificadas por esta norma, as quais são:

1. CME - Construção e Manutenção Electromecânica, S.A.;
2. EPOS - Empresa Portuguesa de Obras Subterrâneas, S.A.;
3. H TECNIC – Construções Lda.;
4. ODEBRECHT Portugal SA;
5. SOMAFEL – Engenharia e Obras Ferroviárias, S.A. / OFM – Obras Públicas, Ferroviárias Marítimas, S.A.;
6. TDGI - Tecnologia de Gestão de Imóveis, S.A.;
7. TEIXEIRA DUARTE - Engenharia e Construções, SA.

Figura 7 - Número de empresas do setor da construção certificadas pela SA 8000 por país



Fonte: <http://www.saasaccreditation.org/?q=node/23> (Estatísticas de 2014-09-30) consultado no dia 2015-04-22 (18:05h) Elaboração própria, 2015.

Com o novo estudo abaixo apresentado, Portugal continua a manter as 7 empresas no setor da construção certificadas pela SA8000. De seguida, apresentamos uma tabela com os dados atualizados até Março de 2015, relativamente ao setor da construção por país.

Tabela 8 - Número de empresas do setor da construção certificadas pela SA 8000 por país

Construção	30 de Setembro de 2014	31 de Março de 2015
Bulgaria	71	74
Italy	70	93
Romania	60	49
Portugal	7	7
Lithuania	6	6
Brazil	3	2
China	3	4
Czech Republic	3	3
Greece	2	4
India	2	3
Vietnam	2	2
Mexico	0	1
Poland	0	1
Sri Lanka	0	1
Turkey	0	1
Total	229	251

Fonte: <http://www.saasaccreditation.org/certifacilitieslist> (Estatísticas de 2015-03-31) consultado no dia 2015-08-08 (20:03h). Elaboração própria, 2015.

2.3 AA1000

Em 1999, o “Institute of Social and Ethical Accountability (ISEA)”, organização sem fins lucrativos, sediada em Londres e fundada em 1995, que promove o desenvolvimento de ferramentas e normas de accountability, criou como referência o AA1000, diferente da SA 8000 num ponto fundamental, a nova certificação social ampliou o campo de avaliação da organização dita social, estendendo às relações da empresa com a comunidade da qual faz parte (Pereira, P. 2007).

A norma AA1000 *“é a primeira norma mundial elaborada para a responsabilidade corporativa com foco na contabilidade, auditoria e relatório social e ético. Esta norma não é certificável e*

*procura o comprometimento das organizações para com as partes interessadas, vinculando as questões sociais e éticas à gestão estratégica e às operações da empresa.*²⁷

2.4 NP 4460 - Ética

A NP 4460-1 (2007) é uma norma guia, não certificável, elaborada pela Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE), Organismo de Normalização Setorial (ONS) para as áreas da Ética Empresarial e Responsabilidade Social. Apesar de ser uma norma verificável, não pretende (nem seria possível) certificar a ética de uma organização. Esta norma segue o Ciclo PDCA (Plan, Do, Check, Act), sendo dada uma ênfase especial à fase do planeamento e elaboração do código de ética.

Segundo o Centro de Responsabilidade e Inovação Social adiante designado por CRIS,

“Surge da necessidade de se desenvolver linhas de orientação sobre o tema que permitam, entre outros: criar uma linguagem comum; desenvolver códigos de ética personalizados; envolver eficazmente as partes interessadas internas e externas definição de condutas apropriadas; proporcionar que o código de ética seja um documento vivo, com significado efetivo para a organização. Assume-se aqui que um código de ética deve ter um objetivo claro, deve atender às partes interessadas e deve incluir um sistema de valores e compromissos.” (CRIS, 2012).

2.5 NP 4469 – Sistema de Gestão da Responsabilidade Social

Neste subcapítulo, NP 4469 – Sistema de Gestão da Responsabilidade Social, serão abordados alguns conceitos, assim como os requisitos do Sistema de Gestão da Responsabilidade Social (SGRS), tendo como base a norma portuguesa supracitada.

A NP 4469 é uma norma nacional, certificável, elaborada pela APEE, que foi criada em conformidade com a norma ISO 26000 (*International Organization for Standardization*), nasce da necessidade de cada país ou região criar respostas adaptadas à sua realidade interna, identificando as ferramentas adequadas à definição e implementação da RS.

Esta norma possui, como seria de esperar, os mesmos princípios base das normas internacionais de RS, ou seja, pretende “incentivar e orientar as organizações para uma atuação socialmente responsável, no contexto dos desafios do desenvolvimento sustentável” e “é aplicável a organizações de todos os tipos e dimensões, podendo adaptar-se a diversas condições geográficas, culturais e sociais” (NP 4469 – Sistema de Gestão de Responsabilidade Social, 2008).

²⁷ Disponível em <http://www.accountability.org.uk> (Estatísticas de 2014-09-30) [Consultado no dia 2014-12-14, 17:51h].

2.5.1 Conceitos da NP 4469

2.5.1.1 Aspetos da Responsabilidade Social

Elemento das relações, atividades e produtos de uma organização, que pode interagir com o ambiente, com o contexto económico e com o contexto social.

A Norma identifica uma lista de aspetos, a título exemplificativo, organizados segundo as seguintes categorias:

- Governo das organizações/sociedades
- Direitos humanos:
 - Cíveis e políticos
 - Económicos, sociais e culturais
 - Igualdade de oportunidades
- Práticas laborais:
 - Saúde, higiene e segurança do trabalho
 - Formação profissional e valorização de recursos humanos
- Ambiente
- Práticas operacionais:
 - Cadeia de valor
 - Concorrentes
 - Instituições públicas
 - Fornecedores
 - Inovação
- Consumidores
- Desenvolvimento da sociedade

2.5.1.2 Desempenho da Responsabilidade Social

Resultados mensuráveis da gestão dos aspetos da responsabilidade social de uma organização.

No contexto dos sistemas de gestão da responsabilidade social, os resultados podem ser medidos através de indicadores face à política da responsabilidade social, aos objetivos da responsabilidade social, às ações realizadas e a outros requisitos de desempenho da responsabilidade social da organização (adaptado de NP EN ISO 14001:2004).

2.5.1.3 Desenvolvimento Sustentável

Desenvolvimento que procura satisfazer as necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras em satisfazerem as suas próprias necessidades.

2.5.1.4 Partes Interessadas

Pessoas, grupos ou organizações que afetam ou são afetadas pelas atividades e produtos de uma organização (internas e externas).

A Norma apresenta uma lista exemplificativa de partes interessadas a considerar como orientação, organizada segundo os grupos: colaboradores, acionistas, clientes, fornecedores, comunidade local, entidades reguladoras, sindicatos e concorrência.

2.5.1.5 Responsabilidade Social

Responsabilidade de uma organização pelos impactos das suas decisões, atividades e produtos na sociedade e no ambiente, através de um comportamento ético e transparente, nomeadamente, deve:

- Ser consistente com o desenvolvimento sustentável e o bem estar da sociedade;
- Ter em conta as expectativas das partes interessadas;
- Estar em conformidade com a legislação aplicável e ser consistente com as normas de conduta internacionais;
- Estar integrado em toda a organização.

2.5.1.6 Princípios da Responsabilidade Social

Norma ou regra de carácter geral que deve orientar e conformar as políticas e o processo de tomada de decisão e ser assumida como base para as suas condutas ou práticas.

Os princípios da RS incluem:

- Cumprimento da lei;
- Princípio da precaução;
- Direito das partes interessadas a serem ouvidas;
- Prevenção da poluição na origem;
- Atuação transparente;
- Responsabilização pelas ações e omissões;
- Integração dos aspetos da RS;
- Princípio da não-regressão.

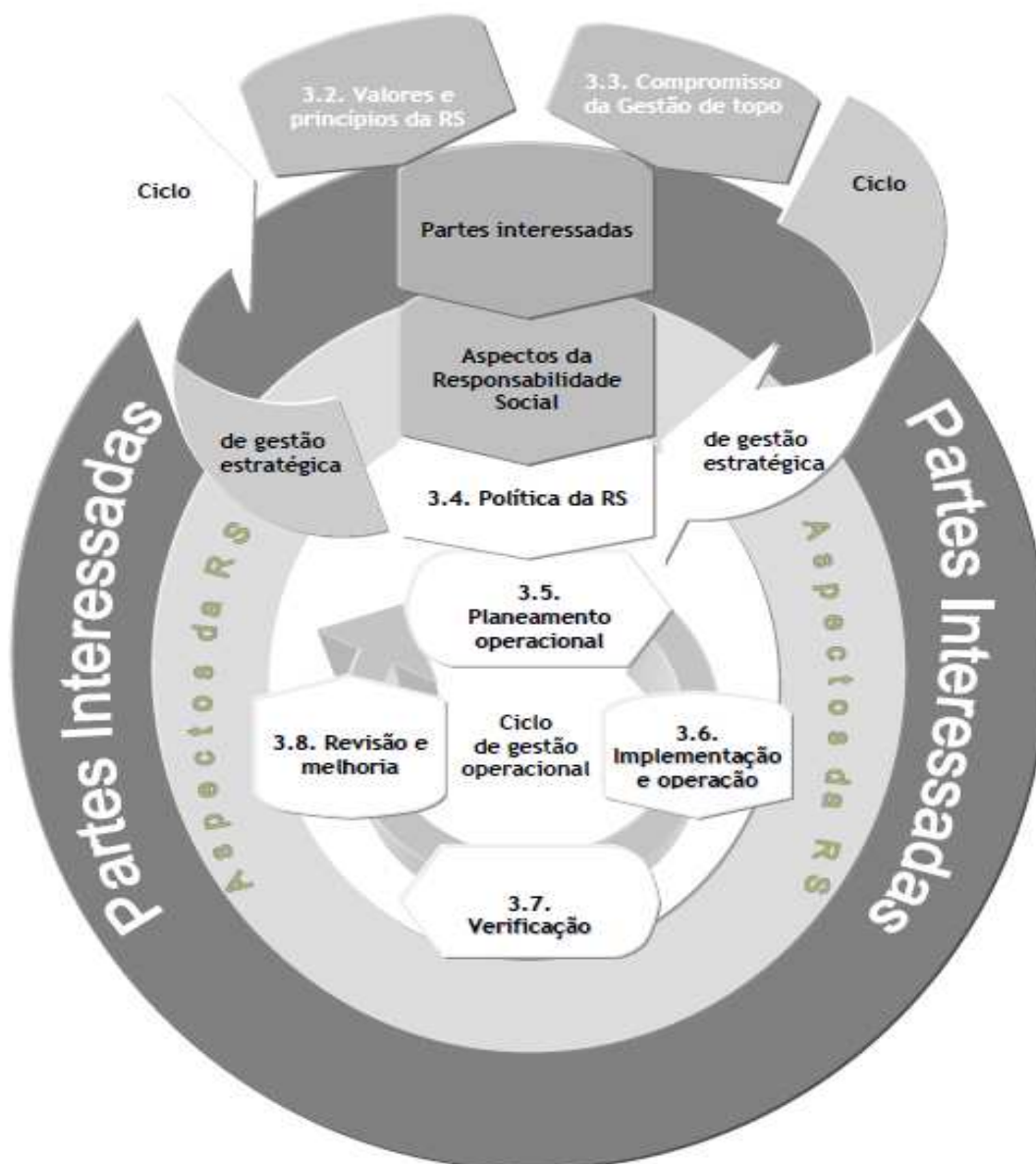
2.5.1.7 Preocupações

Previsão ou constatação de uma situação que potencialmente conduza a uma não conformidade no desempenho da organização em termos da responsabilidade social, podendo desencadear uma ação preventiva ou corretiva.

2.5.2 Requisitos do Sistema de Gestão da Responsabilidade Social

O modelo de gestão da RS é baseado em dois ciclos interligados, nomeadamente Gestão Estratégica e Gestão Operacional, que podemos analisar de forma mais sintética na seguinte figura.

Figura 8 - Esquema do Modelo do Sistema de Gestão da Responsabilidade Social



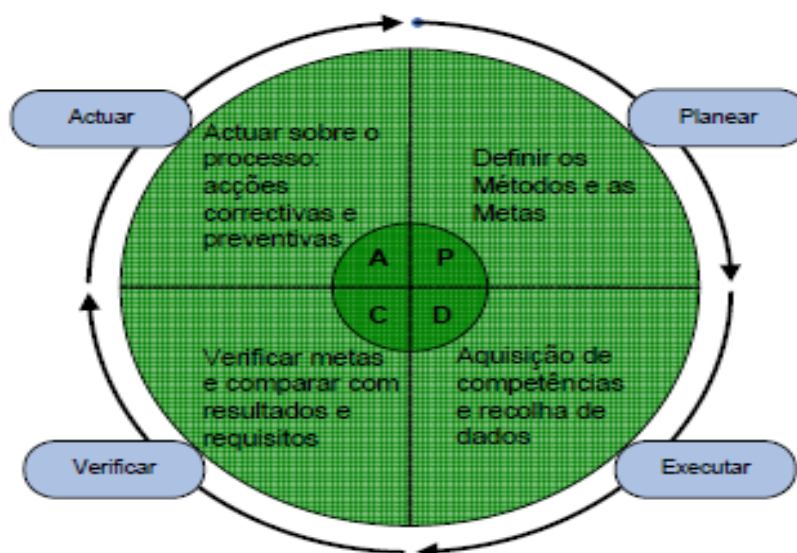
Fonte: NP 4469-1:2008: Sistema de Gestão da Responsabilidade Social, Parte 1 (2008, p. 9).

No ciclo de gestão estratégica devem ser definidos os valores e princípios da organização, o compromisso da gestão de topo, a Política de Responsabilidade Social, e ser identificados os aspetos da responsabilidade social e a interação com as partes interessadas.

Neste ciclo, é fundamental a análise do contexto ambiental, económico e social e da própria organização, no sentido de efetuar uma primeira identificação das partes interessadas e dos aspetos da RS, os quais serão a base da definição da política da RS.

De acordo com a norma, o ciclo de gestão operacional permite concretizar a política da RS através de atividades de planeamento, implementação, verificação e revisão e melhoria do desempenho da organização em termos da RS. Este ciclo é baseado no ciclo de melhoria contínua, também conhecido por Ciclo Deming ou PDCA (**Plan, Do, Check, Act**)²⁸. Ilustramos, de seguida, a sequência de acontecimentos do Ciclo Deming.

Figura 9 - Ciclo de Deming



Fonte: Baseado no Diagrama de Santos *et al* (2008).

As organizações devem estabelecer, documentar, implementar e manter um sistema de gestão da responsabilidade social e melhorar continuamente a sua eficácia, de forma a abranger toda a estrutura empresarial. De seguida, apresentamos os seguintes requisitos incluídos.

²⁸ A norma ISO 9001 baseia-se de acordo com o Ciclo Deming.

2.5.2.1 Valores e Princípios da Responsabilidade Social

A organização deve definir, documentar e comunicar os valores que orientam a sua atuação, a nível interno e externo, assegurando que neste processo são consultadas as partes interessadas internas.

2.5.2.2 Compromisso da Gestão de Topo

A Gestão de Topo deve garantir a implementação dos valores a todos os níveis da organização e proporcionar evidências do seu comprometimento na definição, desenvolvimento e implementação do sistema de gestão da RS.

2.5.2.3 Política da Responsabilidade Social

A Gestão de Topo deve definir e manter a política da RS, tomando em consideração os pontos de vista das partes interessadas, e garantir:

- Adequação à natureza, escala e impactos da organização em termos da RS;
- Compromisso de envolvimento das partes interessadas;
- Compromisso de cumprimento dos requisitos legais e outros;
- Compromisso de respeitar os princípios da RS;
- Compromisso de melhoria contínua;
- O enquadramento para estabelecer e rever os objetivos da RS;
- A sua documentação, implementação, revisão e atualização;
- A sua comunicação a todos os colaboradores e disponibilização ao público.

2.5.2.4 Planeamento Operacional

O Planeamento Operacional permite concretizar a política da RS, para além do cumprimento dos requisitos legais, através de ações que contemplem o envolvimento das partes interessadas na identificação dos aspetos de RS, resultando no estabelecimento de objetivos e respetivos programas.

1. Requisitos legais e outros: devem ser identificados os requisitos legais e outros aplicáveis e determinada a aplicabilidade aos aspetos da RS;

2. Partes interessadas

- devem ser identificadas as partes interessadas, internas e externas, considerando determinados critérios, como vínculo, influência, proximidade, dependência e representação;

- a partir do conjunto das partes interessadas identificadas, devem ser determinadas quais as significativas;
- a organização deve assegurar que as partes interessadas significativas sejam envolvidas no estabelecimento, implementação e manutenção do seu Sistema de Gestão da Responsabilidade Social (SGRS).

3. Aspectos da responsabilidade social

- A organização deve identificar os aspectos da RS, das atividades e produtos que pode controlar e aqueles que pode influenciar;
- Devem ser determinados os aspectos que tenham ou possam ter impacto significativo sobre a RS.

4. Objetivos e programas: a organização deve estabelecer, implementar, manter e documentar os objetivos da RS, bem como programas para os atingir, com identificação das tarefas, responsabilidades e meios.

2.5.2.5 Implementação e operacionalização

1. Recursos, responsabilidade e autoridade: devem ser garantidos os recursos necessários para o estabelecimento, implementação, manutenção e melhoria do SGRS e definidas as atribuições, responsabilidades e autoridade.

2. Competência, formação e sensibilização: deve ser assegurada a competência das pessoas que executam tarefas que potencialmente causem impacto significativo em termos de RS, a sensibilização dos colaboradores para os aspectos da RS e sistema de gestão associado, e identificadas as necessidades de formação neste domínio.

3. Seleção e controlo dos fornecedores: a organização deve estabelecer, implementar, manter e documentar procedimentos para qualificar e selecionar fornecedores, com base na sua capacidade para cumprir os princípios da RS e para garantir a sensibilização dos fornecedores para a importância da conformidade com os requisitos normativos.

4. Documentação, controlo dos documentos e registos: a organização deve documentar o SGRS, controlar os documentos e estabelecer e manter registos adequados.

5. Comunicação: deve ser assegurada a comunicação interna entre os vários níveis e funções da organização no que refere aos seus aspectos das RS e ao seu SGRS, bem como a comunicação com as partes interessadas externas no que respeita ao desempenho em termos da RS das suas atividades e produtos.

6. Controlo operacional: devem ser identificadas e planeadas as operações associadas aos aspetos da RS significativos, de forma a garantir que são realizadas sob condições especificadas.

7. Preparação e resposta a emergências: a organização deve identificar as situações de emergência e os acidentes potenciais que podem ter impacto em termos de RS, assim como as medidas de resposta.

2.5.2.6 Verificação

1. Monitorização e medição: devem ser estabelecidos, implementados e mantidos os métodos de monitorização, medição e análise da satisfação das partes interessadas, da consecução dos objetivos e da eficácia do SGRS.

2. Avaliação da conformidade: a organização deve avaliar periodicamente a conformidade com os requisitos legais e outros aplicáveis.

3. Preocupações: devem ser averiguadas, tratadas e respondidas as preocupações das partes interessadas, realizando ações de minimização dos respetivos impactos.

4. Não conformidades: as não conformidades devem ser averiguadas, tratadas e respondidas, realizando ações de minimização dos respetivos impactos.

5. Auditoria interna: devem ser planeadas e realizadas auditorias internas ao SGRS para determinar a sua conformidade e fornecer à Gestão informações sobre os resultados.

2.5.2.7 Revisão e Melhoria

1. Revisão pela Gestão: A Gestão de Topo deve efetuar a revisão do SGRS em intervalos planeados, de forma a assegurar a sua contínua adequação, suficiência e eficácia.

2. Melhoria: A organização deve melhorar continuamente o seu desempenho da RS e a eficácia do SGRS, identificar e implementar ações corretivas e preventivas.

2.6 ISO 26000 – Norma Internacional da Responsabilidade Social

2.6.1 Enquadramento geral

A norma ISO 26000 não define um sistema de gestão, e portanto não é certificável. Pretende criar uma perspetiva comum de princípios e práticas de responsabilidade social e bem-estar, facilitando o entendimento alargado sobre estes temas (Pires, A., 2012, p. 438).

A norma foi lançada no dia 1 de Novembro de 2010, após cinco anos de negociações entre diversos stakeholders de todo o mundo, nomeadamente representantes do Governo, Organizações Não Governamentais (ONG's), Indústria e Grupos de Consumidores e Trabalhadores. Podemos concluir que a mesma representa o consenso internacional.

Esta norma tem como principal objetivo contribuir para um desenvolvimento sustentável global, incentivando as empresas e outras organizações para a prática da responsabilidade social, melhorando o seu impacto sobre os seus trabalhadores, o meio ambiente e as comunidades.

A ISO 26000 esclarece que “O desenvolvimento sustentável refere-se a satisfazer as necessidades do presente dentro dos limites ecológicos do planeta sem comprometer a capacidade das futuras gerações de suprir as suas próprias necessidades. O Desenvolvimento Sustentável tem três dimensões – económica, social e ambiental – as quais são interdependentes.” (2010, p. 9)

“A ISO 26000 abrange todos os elementos relacionados com as responsabilidades sociais empresariais (social, económico e ambiental), englobando os sete temas centrais relacionados com o envolvimento dos stakeholders”²⁹.

2.6.2 Princípios e Conceitos da Responsabilidade Social

A norma internacional ISO 26000 aconselha a que as organizações adaptem o seu comportamento em normas, diretrizes ou regras de conduta que estejam de acordo com os princípios aceites numa conduta moral e correta no contexto de uma situação específica, mesmo quando representarem um desafio à organização. Os princípios e conceitos relacionados com RS e que as organizações devem ter em conta são os seguintes:

Segundo o autor Pires, A., (2012, pp. 435-438) considera que:

²⁹ Disponível em http://www.bureauveritas.pt/wps/wcm/connect/bv_pt/local/services+sheet/monofolha+-+iso+26000+-+marco [Consultado no dia 2014-12-14, 12:34h].

Conformidade Legal: Este princípio assume que a organização deve adotar uma atitude proativa, demonstrando o cumprimento dos requisitos legais, em contraposição da atitude de esperar pela atuação das entidades fiscalizadoras.

Respeito pelos Instrumentos Reconhecidos Internacionalmente: A organização deve adotar voluntariamente os tratados, convenções, diretivas, declarações e outros instrumentos adotados pelos órgãos nacionais e internacionais, e que podem ser aplicados pela organização.

Reconhecimento das Partes Interessadas e das suas Preocupações: A organização deve assumir como sua responsabilidade a identificação dos interesses e expectativas e preocupações das partes interessadas com vista ao seu empenhamento na respetiva satisfação. O envolvimento das Partes Interessadas constitui um modo de entender as suas necessidades.

A organização prefere a antevisão das necessidades e assume o desejo de agir antes de ser pressionada para o efeito.

Prestação de Contas: Reconhecer a obrigação de mostrar e explicar às Partes Interessadas de modo claro e equilibrado e com suficiente detalhe os dados das suas obrigações, políticas, decisões e atividades com impacto real ou potencial, o que implica a abertura para a avaliação externa dos seus atos, induzindo também a auto avaliação. Ambas melhoram a qualidade da gestão. Assim, a organização deve prestar contas, nomeadamente de:

- desempenho em relação aos seus objetivos específicos;
- adequado e eficiente uso dos recursos humanos, financeiros e naturais, usando as melhores (genericamente aceites) práticas de contabilidade e reporting;
- resultados das decisões de gestão, incluindo consequências significativas, mesmo que não desejadas e não previstas;
- definição dos papéis, responsabilidades e autoridade, a todos os níveis da organização, sobre a tomada de decisões, a sua implementação e revisão;
- avaliação de como a organização cumpre com a legislação, e os procedimentos e controlos internos;
- impactos significativos das decisões e ações sobre as Partes Interessadas;
- decisões e ações, no seu âmbito de autoridade, consistentes com os seus objetivos.

A primeira questão de carácter operacional prende-se com a seleção das Partes Interessadas a quem prestar contas e a segunda com o conteúdo dessa comunicação. Podemos falar de requisitos explícitos (ex.: legislação, contratos) e requisitos implícitos (ex.: normas profissionais, valores sociais, pressupostos de interesse público).

Transparência: A organização deve divulgar, por exemplo, estruturas internas, regras de segurança, regras de proteção e prevenção ambiental, processo de decisão, através de canais de comunicação aceites pelas Partes Interessadas.

Desenvolvimento Sustentável: As atividades da organização devem enquadrar-se nas preocupações com a preservação do ambiente (ex.: minimizando os impactos negativos e prevenindo a poluição), com o impacto social (ex.: introduzindo princípios de justiça social nas práticas empresariais; apoiando o desenvolvimento social; apoiando os mais desfavorecidos) e com o impacto económico (ex.: minimizando todas as formas de desperdício).

A organização deve assumir-se como um ator socialmente responsável, adotando posicionamentos de prudência e prevenção.

Conduta Ética: Embora os limites da ética se estendam a elementos morais, os aspetos essenciais assumem consensos alargados em termos da sua explicitação: Verdade, Honestidade e Boa Fé.

A reciprocidade (tratar os outros como gostaríamos de ser tratados) constitui outra vertente relevante, bem como a consideração pela posição e interesses dos outros.

Abordagem de Precaução: Assumindo que o conhecimento técnico e científico não tem respostas claras para preocupações e problemas identificados, devem utilizar-se previsões cautelosas, mais capazes de prevenir eventuais danos (sempre que não existam certezas). Neste contexto, avaliação dos riscos (ex.: clientes, ambiente, saúde pública, segurança e saúde dos trabalhadores, sociedade, negócio), utilizando as ferramentas mais adequadas, e envolvendo na avaliação as partes interessadas, são abordagens úteis.

Respeito pelos Direitos Humanos Fundamentais: As normas OIT são tecnicamente bem desenhadas e têm apoio de empregadores, trabalhadores e governos, que participaram das negociações tripartidas que conduziram à sua adoção.

Respeito pela Diversidade: O respeito ativo pelas diferenças a nível da raça, cor, religião, género, orientação sexual, origem social, deve ser assumido positivamente como importante fator de mudança.

Envolvimento com a Comunidade: Atividade (normalmente filantrópica) realizada ou apoiada pela organização na comunidade em se insere, ou em que residem elementos seus (ex.: apoio a associações desportivas; fornecimento de produtos para escolas, hospitais; apoio financeiro a organizações sem fins lucrativos com o objetivo de apoio e desenvolvimento social)”.
”.

2.7 Síntese das Normas da Responsabilidade Social

Tabela 9 – Síntese das Normas da Responsabilidade Social

	Dimensão Social	Dimensão Ambiental	Dimensão Económica	Requisitos	Certificação
SA8000	✓	X	X	✓	✓
NP 4469-1	✓	✓	✓	✓	✓
ISO 26000	✓	✓	✓	X	X

Fonte: Elaboração Própria, 2015.

Pode-se concluir que a NP 4469 e a ISO 26000 usam conceitos relacionados com a dimensão social, ambiental e económica, em que a Responsabilidade Social compreende ações voluntárias das organizações, tendo em vista a criação e maximização dos seus impactos positivos, bem como a redução ou eliminação dos negativos.

Enquanto que a SA8000 diz respeito às Responsabilidades Sociais (de condições de trabalho), como práticas laborais, discriminação, saúde e segurança, compensações, horas de trabalho, disciplina e sistemas de gestão, incluindo o pessoal diretamente empregado, assim como os fornecedores/subcontratados, subfornecedores, agências de trabalho temporário e trabalhadores a partir de casa.

As vantagens da implementação e conseqüente certificação deste tipo de sistemas de gestão (Mota, G., Dinis, A., 2005):

- Aumento da produtividade;
- Diminuição da conflituosidade laboral;
- Credibilização da marca;
- Melhoria da imagem;
- Diferenciação positiva face à concorrência;
- Diminuição das taxas de absentismo;
- Aumento do envolvimento dos trabalhadores;
- Assunção das responsabilidades.

2.8 Síntese da Revisão Bibliográfica

Após a exposição dos conceitos fundamentais da responsabilidade social apresenta-se uma síntese de questões, relacionando-as com alguns dos autores que estudamos nesta extensa revisão bibliográfica.

Tabela 10 - Síntese de Questões da Revisão Bibliográfica

Índice	Questões	Autores
1.1.1	De que estamos a falar quando nos referimos a responsabilidade social?	Beja (2005)
1.1.1	Será o seu papel apenas o de enriquecer os acionistas ou deverá ser mais amplo?	Matos (2005)
1.1.7	Qual o impacto da responsabilidade social das empresas nas estratégias empresariais?	Rocha (2010)
1.1.8	Quais os motivos que levam as empresas a assumirem a sua responsabilidade social?	Rocha (2010)

Fonte: Elaboração Própria, 2015.

Capítulo III – Metodologías

3. Introdução

Neste trabalho, a principal estratégia de investigação a utilizar será o estudo de caso. Trata-se de uma abordagem metodológica que permite analisar com intensidade e profundidade diversos aspetos de um fenómeno, de um problema, de uma situação real: o Caso. Neste contexto de assimilação profunda de uma realidade, Yin descreve o estudo de caso como “uma investigação empírica que investiga um fenómeno contemporâneo dentro do seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenómeno e o contexto não estão claramente definidos” (2005, p. 32).

Os estudos de caso parecem herdar as características da investigação qualitativa. Esta parece ser a posição dominante dos autores que abordam a metodologia dos estudos de caso. Neste sentido, o estudo de caso rege-se dentro da lógica que guia as sucessivas etapas de recolha, análise e interpretação da informação dos métodos qualitativos, com a particularidade de que o propósito da investigação é o estudo intensivo de um ou poucos casos (Latorre et al., 2003).

Assim, Yin (1994:13) define “estudo de caso” com base nas características do fenómeno em estudo e com base num conjunto de características associadas ao processo de recolha de dados e às estratégias de análise dos mesmos.

3.1. Escolha do tema: Proposta de Implementação do Sistema de Gestão da Responsabilidade Social na Empresa de Engenharia e Construção (LUCIOS)

Neste estudo temos como principal objetivo apresentar a forma como a NP 4469 pode ser integrada na estratégia de gestão na empresa de engenharia e construção LUCIOS.

Pretendemos enquadrar a empresa, através da análise da situação económica e financeira das empresas do setor da construção, referente ao ano de 2013 (últimos dados disponíveis), recorrendo a indicadores, nomeadamente Liquidez Geral, Autonomia Financeira, Solvabilidade, Resultado Líquido do Exercício, Rentabilidade dos Capitais Próprios, Rentabilidade do Ativo Total, Endividamento, Estrutura do Endividamento e Volume de Negócios do Mercado Interno e Externo, tendo como finalidade comparar com os dados financeiros da empresa LUCIOS no mercado interno e externo.

Na recolha de dados desta análise teremos como base a informação fornecida pelo Instituto da Construção e do Imobiliário (INCI I.P., 2014)³⁰ e ainda dados obtidos junto da empresa de engenharia e construção LUCIOS.

³⁰ Disponível em http://www.inci.pt/Portugues/inci/EstudosRelatoriosSectoriais/EstudosRelatorios%20Sectoriais/Rel_Analise_Econ-Fin_2013_construcao.pdf [consultado no dia 2015-04-21, 12:35h].

O grupo Azevedo's, SGPS, S.A. é constituído por diversas empresas às quais compete gerir a gestão global das seguintes áreas de negócios: engenharia e construção (LUCIOS Engenharia e Construção, LUCIOS Engenharia e Construção Moçambique, LUCIOS Bâtiment et Travaux Publics France, LUCIOS Bâtiment et Travaux Publics Algérie e ATLÂNTICA ENGENHARIA E PROJETOS (Brasil)), materiais de construção (PADINHO e PADIMAT Moçambique), Imobiliária (EMIM, AZINV, NEIVA & AZEVEDOS e LUCIOS Imobiliária), domótica, automação e multimédia (IDAM) e o mercado de investimentos (MOZAPART SGPS, PROMOCIRCULAR, NOSSO LEGADO e RESIDENCE CONVENTO SANTA JOANA).

Figura 10 - Estrutura de Participações Sociais do Grupo



O início da atividade da “LUCIOS Moçambique” foi marcado em Setembro de 2012, o que representou a sua estreia nos mercados internacionais. As obras são essencialmente direcionadas para clientes privados, que visam a construção de hotéis, habitações e escritórios.

Em França, a LUCIOS iniciou atividade no final do ano de 2012, tendo apostado na requalificação urbana, área na qual detém forte experiência, e no Brasil em Fevereiro de 2013, apostando na internacionalização do seu ‘know-how’ na área da engenharia, ao trabalhar num conjunto de projetos de reformulação do Rio Janeiro devido aos Jogos Olímpicos, estando a sua entrada no país estritamente relacionada com esse evento.

A LUCIOS prepara-se para iniciar a sua atividade na Argélia em Abril de 2015, angariando obras públicas e privadas / atuando no mercado público e privado.

3.2. Paradigmas de investigação

Um paradigma, segundo (Guba,1990), considera que “é um conjunto de crenças que orientam a ação” (p. 17).

Já Bogdan e Biklen (1994) consideram que este método se caracteriza por determinadas estratégias de investigação, tais como: as questões a investigar não se estabelecem mediante a operacionalização de variáveis, mas são estudados os fenómenos em toda a sua complexidade; a investigação não é realizada com o objetivo de responder a questões prévias ou de testar hipóteses, ela privilegia, essencialmente, a compreensão dos comportamentos a partir da perspectiva dos sujeitos da investigação.

A estas duas abordagens correspondem diferentes métodos de recolha de informação: o investigador quantitativo necessita de instrumentos estruturados (como questionários ou entrevistas), com categorias padronizadas que permitam o enquadramento das respostas individuais. O investigador qualitativo ausculta as opiniões individuais (entrevista não estruturada ou livre, observação participante ou não participante) sem se preocupar em categorizar as respostas (Bogdan e Biklen, 1994, pp. 63-267).

3.3. Estudo de Caso

O estudo de caso pode ser entendido como o estudo de um fenómeno específico, como um programa, um acontecimento, uma pessoa, um processo, uma instituição ou uma unidade social, incidindo naquilo que ele tem de único e de particular (Lüdke e André, 1986; Matos e Carreira, 1994; Merriam, 1988; Ponte, 1994c; Yin, 1989).

Para, Hamel (1997) “o estudo de caso faz recurso a uma diversidade de formas de recolha de informação, dependente da natureza do caso e tendo por finalidade, possibilitar/viabilizar o cruzamento de ângulos de estudo ou de análise”.

Para Reichardt e Cook (1986), Lincoln e Guba (1985), Colás (1998) e Bogdan e Biklen (1992), o estudo de caso é um dos métodos mais comuns na investigação qualitativa. Para os últimos autores, o estudo de caso consiste num exame detalhado de uma situação, sujeito ou acontecimento.

O autor Ponte (2006, p. 2) considera que é:

“Uma investigação que se assume como particularística, isto é, que se debruça deliberadamente sobre uma situação específica que se supõe ser única ou especial, pelo menos em certos aspetos, procurando descobrir a que há nela de mais essencial e característico e, desse modo, contribuir para a compreensão global de um certo fenómeno de interesse.”

Quando o investigador é confrontado com situações complexas, de tal forma que dificulta a identificação das variáveis consideradas importantes, quando o investigador procura respostas

para o “como?” e o “porquê?” (Yin 2005:19), quando o investigador procura encontrar interações entre fatores relevantes próprios dessa entidade, quando o objetivo é descrever ou analisar o fenómeno, a que se acede diretamente, de uma forma profunda e global, e quando o investigador pretende apreender a dinâmica do fenómeno, do programa ou do processo (Yin, 1994).

Na escolha da metodologia de investigação, deve ser dada importância, segundo Yin (1988), à natureza das principais questões do estudo, à possibilidade de controlo sobre variáveis ou acontecimentos presentes e ao facto de se tratar ou não de um fenómeno que se desenvolve no momento do estudo.

3.4. Técnica de Triangulação de Dados

Os instrumentos utilizados para o presente estudo servem para a recolha e análise de toda a informação. “Esta fase de trabalho de observação consiste na construção do instrumento capaz de recolher ou produzir a informação prescrita pelos indicadores” (Quivy e Campenhoudt, 2008, p.163).

Durante toda a investigação optamos por mais do que um instrumento de recolha de dados, torna-se fundamental a sintetização e a condensação da multiplicidade de informação obtida. Uma das técnicas que nos apoia nesta tarefa é a triangulação de dados.

Para Yin (2001) esta é uma técnica que permite utilizar várias fontes de evidências, que contribui para a validade do constructo dos instrumentos utilizados, dado que várias fontes fornecem várias avaliações do mesmo fenómeno.

Também para Guba e Lincoln (1989) a triangulação deve ser sempre precedida de uma recolha de dados em perspetivas adversas, utilizando diversos métodos e fontes, para que as preferências dos investigadores sejam comprovadas.

3.5. Opções das técnicas metodológicas da investigação

Nesta análise utilizámos como metodologia o estudo de caso e o paradigma qualitativo, uma vez que nos suportamos na recolha de informação através de diversas fontes documentais, enunciadas ao longo do estudo e em trabalho conjunto com a empresa objeto deste estudo.

O uso da técnica de triangulação de dados permitiu-nos cruzar a informação obtida na recolha dos dados com a revisão bibliográfica, o que nos possibilitou alcançar os objetivos desta investigação.

3.6. Hipóteses de Estudo

Segundo Klahr e Dunbar (1988), o primeiro passo para qualquer processo de pesquisa, seja a mesma científica ou a resolução de um problema, é a procura de uma ou várias hipóteses.

O objetivo principal deste estudo centra-se na elaboração de uma proposta de Implementação de um Sistema de Gestão da Responsabilidade Social numa empresa de engenharia e construção (LUCIOS).

Os objetivos específicos definidos são:

1. Analisar a empresa LUCIOS económica e financeiramente;
2. Construir, a partir dos dados fornecidos pela empresa, uma proposta de um Sistema de Gestão de Responsabilidade Social com os respetivos indicadores devidamente identificados;
3. Elaborar uma proposta de um Código de Ética e de Conduta.

Como hipóteses para alcançar estes objetivos, traçamos as seguintes:

Hipótese 1: Implementação de um SGRS versus Aplicação na prática das organizações

Hipótese A.1: A implementação de um Sistema de Gestão de Responsabilidade Social em determinada organização é verdadeiramente aplicado na prática diária na organização.

Hipótese B.1: A implementação de um Sistema de Gestão de Responsabilidade Social em determinada organização não é verdadeiramente aplicado na prática diária na organização.

As questões delineadas no sentido de validação destas hipóteses:

Questão 1: Qual o impacto da responsabilidade social das empresas nas estratégias empresariais?

Questão 2: O propósito na implementação de um SGRS numa determinada organização é o de enriquecer os acionistas/gestores ou deverá ser mais amplo?

Hipótese 2: Implementação de um SGRS versus Obtenção de Resultados (melhores?)

Hipótese A.2: A implementação de um SGRS numa determinada organização está diretamente relacionada com a obtenção de melhores resultados.

Hipótese B.2: A implementação de um SGRS numa determinada organização não está diretamente relacionada com a obtenção de melhores resultados.

As questões delineadas no sentido de validação destas hipóteses:

Questão 3: De que estamos a falar quando nos referimos a responsabilidade social?

Questão 4: Quais os motivos que levam as organizações a assumirem a sua responsabilidade social?

Capítulo IV – Estudo do Caso e Implicações SGRS

4. O Setor da Construção

Neste capítulo será abordado, o setor da construção, com dados analisados a partir do Relatório Anual do Setor da Construção em Portugal de 2013 (INCI I.P., 2014)³¹.

4.1 Contexto Económico Europeu (Portugal e os Países Euroconstruct³²)

Em 2013, segundo os dados do *Euroconstruct*, em Portugal a taxa de “crescimento” no setor da construção esteve em sintonia com o verificado nos últimos oito anos, uma vez mais negativa (-18%), mais acentuada que nos anos anteriores, como poderá observar-se na tabela seguinte.

Tabela 11 - Output da Construção (taxas de crescimento real %)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 (e)	2013 (p)	2014 (p)
Portugal	-5,3	-0,4	-4,8	-9,8	-6,2	-10,0	-15,5	-18,0	-3,5
Países do Euroconstruct	3,7	2,3	-3,7	-8,9	-3,3	0,3	-5,3	-2,8	0,5

Fonte: 75nd Euroconstruct Conference

Notas: (e):estimado (p):previsto

Fonte: Relatório Anual do Setor da Construção em Portugal – 2013 (INCI I.P., 2014).

Importa referir que Portugal foi um dos países mais atingidos pela recessão, registando uma diminuição no Produto Interno Bruto (PIB) de -1,5%, segundo a “75.ª Conferência do Euroconstruct – junho de 2013 (-1,4% segundo o Instituto Nacional de Estatística (INE).

A mesma fonte informa que a produção da construção em 2013 para estes países caiu cerca de 22% entre os anos 2007 e 2013, prevendo-se que em 2014 haja alguma recuperação com uma previsão de 0,5%. Os anos de 2009 e 2012 foram drásticos para os países da União, provocando recessões em vários Estados Membros e conduzindo a quedas acentuadas na produção da construção.

Acompanhando a queda em Portugal, também em outros países, nomeadamente na França, Irlanda, Bélgica, Holanda, Espanha, Suécia, Reino Unido, República Checa, Polónia e Eslováquia apresentaram taxas de produção no setor negativas (-3,3%, -8,8%, -0,1%, -3,9%, -23,8%, -0,8%, -2,0%, -6,1%, -5,6% e -2,0%, respetivamente).

³¹ Relatório Anual do Setor da Construção em Portugal de 2013 (INCI I.P., 2014). Disponível em http://www.inci.pt/Portugues/inci/EstudosRelatoriosSetoriais/EstudosRelatorios%20Setoriais/Rel_Anuar_Constr_2013.pdf [Consultado no dia 2015-05-03, 16:37].

³² Áustria, Bélgica, República Checa, Dinamarca, Finlândia, França, Alemanha, Hungria, Irlanda, Itália, Países Baixos, Noruega, Polónia, Portugal, Eslováquia, Espanha, Suécia, Suíça e Inglaterra.

Os restantes países apresentaram algum crescimento, nomeadamente, a Hungria, a Noruega, e a Dinamarca. Os restantes países deste grupo apresentam taxas de variações menos significativas.

No mercado da construção, o segmento dos edifícios residenciais em Portugal registou uma queda de cerca de 14,4% (valor menos acentuado que em 2012), prevendo-se que em 2014 se registassem melhorias neste segmento.

Também, nos países do *Euroconstruct*, este segmento apresentou uma variação negativa em 2013, (-2,2%) depois de 2011 ter apresentado um crescimento de 2,1%, conforme a informação apresentada na tabela seguinte.

Tabela 12 - Edifícios Residenciais (Variação da produção %)

Portugal	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 (e)	2013 (p)	2014 (p)
Construção Nova	-8,5	-4,0	-13,0	-30,0	-20,0	-13,0	-28,0	-28,0	-5,0
Renovação	0,5	-1,5	-2,5	-3,0	-1,0	-3,5	-5,0	-4,0	1,0
Total residencial	-5,9	-3,2	-9,7	-20,8	-12,1	-8,5	-16,6	-14,4	-1,2
Países do <i>Euroconstruct</i>	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 (e)	2013 (p)	2014 (p)
Construção Nova	6,1	-2,1	-16,4	-22,5	-6,1	3,3	-6,7	-3,2	2,2
Renovação	2,4	3,5	-0,2	-3,9	1,3	1,2	-2,7	-1,5	0,4
Total residencial	4,3	0,6	-8,5	-12,7	-1,8	2,1	-4,3	-2,2	1,1

Fonte: 75nd Euroconstruct Conference

Notas: (e):estimado (p):previsto

Fonte: Relatório Anual do Setor da Construção em Portugal – 2013 (INCI I.P., 2014).

Tal como o segmento dos edifícios residenciais, também os edifícios não residenciais apresentaram em 2013, uma quebra significativa, de -17,7%. Esta quebra justifica-se pela falta de investimento público neste segmento. Esta tendência é acompanhada para a média dos países do *Euroconstruct*.

Tabela 13 - Edifícios Não Residenciais (Variação da produção %)

Portugal	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 (e)	2013 (p)	2014 (p)
Construção Nova	-5,0	7,0	1,0	-4,0	-8,5	-17,0	-14,0	-21,0	-6,0
Renovação	4,0	-1,0	1,0	5,0	20,0	-5,0	-9,0	-8,0	-2,0
Total residencial	-3,5	5,6	1,0	-2,5	-3,5	-14,4	-12,8	-17,7	-4,9
Países do <i>Euroconstruct</i>	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 (e)	2013 (p)	2014 (p)
Construção Nova	4,4	7,0	0,8	-14,0	-7,4	-0,6	-5,7	-5,7	-1,6
Renovação	1,8	2,7	0,9	-3,4	-2,5	0,8	-3,3	-0,8	1
Total residencial	3,3	5,2	0,8	-9,5	-5,2	0,0	-4,6	-3,3	-0,3

Fonte: 75nd Euroconstruct Conference

Notas: (e):estimado (p):previsto

Fonte: Relatório Anual do Setor da Construção em Portugal – 2013 (INCI I.P., 2014).

O segmento da engenharia civil apresentou em 2013, uma variação negativa tanto para Portugal como para os países do *Euroconstruct*, -22,3% e -3,5%, respetivamente, que se justifica igualmente pelas fortes medidas restritivas no investimento público nesta área.

Estima-se que, em Portugal, o segmento da Engenharia Civil continue com variações negativas, nomeadamente para 2014, mas menos acentuadas com uma estimativa de cerca de -5,2%.

Tabela 14 - Engenharia Civil (Variação da produção %)

Portugal	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 (e)	2013 (p)	2014 (p)
Infra-estruturas de Transporte:									
Estradas	-10,0	1,0	0,0	3,0	-1,0	-9,0	-21,0	-27,0	-11,0
Caminhos de ferro	2,0	-2,5	-1,0	1,0	-1,5	-12,5	-22,0	-25,0	-5,0
Outros	1,0	-1,5	0,0	4,0	-4,0	-0,5	-1,0	-28,0	-2,0
Total	-7,0	0,1	-0,2	2,6	-1,3	-9,3	-20,0	-26,7	-9,1
Total da Engenharia Civil	-5,7	0,0	-0,6	2,5	-0,8	-8,2	-16,4	-22,3	-5,2
Países do <i>Euroconstruct</i>	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 (e)	2013 (p)	2014 (p)
Total da Engenharia Civil	3,1	2,1	0,4	0,0	-3,4	-2,7	-8,3	-3,5	0,4

Fonte: 75th Euroconstruct Conference

Notas: (e):estimado (p):previsto

Fonte: Relatório Anual do Setor da Construção em Portugal – 2013 (INCI I.P., 2014).

Resumidamente, destaca-se um abrandamento do crescimento nos EUA e no Japão e um crescimento mais moderado na União Europeia, com evoluções muito distintas nos Estados Membros. As economias emergentes também desaceleraram, apesar dos países asiáticos continuarem com um elevado dinamismo.

A solução imediata para as empresas do setor, designadamente para as de maior dimensão, passa, em grande parte, pela internacionalização, seja no continente Africano (designadamente Angola e Moçambique) ou no continente Americano (Estados Unidos e Brasil), pese embora a dimensão comparativa não muito favorável das nossas maiores empresas no contexto internacional e mesmo no contexto europeu.

No mercado interno, aguarda-se, com expectativa que as medidas legislativas que o Governo tem vindo a tomar incentivem o investimento privado na reabilitação urbana, mercado que se apresenta como atrativo para as empresas do setor da construção, em especial para as Pequenas e Médias Empresas (PME) nacionais.

4.2 O Mercado em Portugal

Em 2013, segundo a informação do Banco de Portugal, a economia portuguesa, apresentou um dos mais baixos crescimentos da União Europeia.

A economia portuguesa em 2013, insistiu num cenário de restritividade das condições monetárias e financeiras e da contenção da política orçamental. Prosseguiu também a desalavancagem do sistema bancário, o que constituiu um fator importante no contexto do ajustamento dos desequilíbrios na economia. Este ajustamento permitiu que os bancos portugueses passassem a registar rácios entre empréstimos e depósitos mais próximos da média da UE.

No entanto, a tendência recessiva “suavizou-se”, com uma diminuição do PIB, apresentando uma perda na atividade económica (-1,4% de crescimento do PIB), após reduções de 1,3% e 3,2%, em 2011 e 2012, respetivamente, refletindo uma queda generalizada da procura interna mitigada pelo crescimento das exportações e o condicionamento do investimento público, factos que influenciaram o crescimento da economia nacional.

O setor da construção, por ser um setor que funciona como barómetro da economia nacional, sentiu fortemente os efeitos da recessão e tem visto a sua situação degradar-se, nomeadamente ao nível do volume de negócios e, conseqüentemente, do seu contributo para o investimento nacional. Acresce também, e em consequência do referido, a degradação da representatividade que este setor tem para o mercado nacional de emprego.

Em 2013, a evolução do PIB diminuiu 1,4% no seguimento dos dois anos anteriores e principalmente de uma quebra muito significativa na atividade económica em 2012, com -3,2%.

Esta redução, menos acentuada em 2013, resultou do contributo menos negativo da procura interna (em 2012 com uma variação de -6,6% e em 2013, uma variação de -2,6%) refletindo a evolução no mesmo sentido do consumo privado.

Em 2013, a evolução do PIB diminuiu 1,4% no seguimento dos dois anos anteriores e principalmente de uma quebra muito significativa na atividade económica em 2012, com -3,2%.

Esta redução, menos acentuada em 2013, resultou do contributo menos negativo da procura interna (em 2012 com uma variação de -6,6% e em 2013, uma variação de -2,6%) refletindo a evolução no mesmo sentido do consumo privado.

Tabela 15 - Produto Interno Bruto 2000/2013 – variação anual (%)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
PIB	3,9	2,0	0,8	-0,9	1,6	0,8	1,4	2,4	0,0	-2,9	1,9	-1,3	-3,2	-1,4

Fonte: INE Contas Nacionais Trimestrais e Anuais Preliminares – 4º trimestre de 2013 e ano 2013

Fonte: Relatório Anual do Setor da Construção em Portugal – 2013 (INCI I.P., 2014).

Embora as exportações tenham tido uma aceleração no seu comportamento, a procura externa líquida tem vindo a diminuir o seu contributo positivo, refletindo um aumento das importações de bens e serviços em volume.

Em termos nominais, o PIB situou-se em cerca de 165,9 mil milhões de euros no ano de 2013.

**Tabela 16 - Composição do Crescimento em Volume do PIB (ano de referência 2006)
taxas de variação homóloga**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Procura Interna	3,3	1,7	-0,2	-1,9	2,9	1,4	0,8	2,0	0,8	-3,3	1,8	-5,1	-6,6	-2,6
Exportações	8,8	1,8	2,8	3,6	4,1	0,2	11,6	7,5	-0,1	-10,9	10,2	6,9	3,2	6,1
Importações	5,6	1,0	-0,5	-0,5	7,6	2,3	7,2	5,5	2,3	-10,0	8,0	-5,3	-6,6	2,8

Fonte: INE Contas Nacionais Trimestrais e Anuais Preliminares – 4º trimestre de 2013 e ano 2013

Fonte: Relatório Anual do Setor da Construção em Portugal – 2013 (INCI I.P., 2014).

A produção do setor da construção voltou a registar uma quebra em termos reais no ano de 2013.

Esta quebra de produção começa a atenuar a partir do 4º trimestre do ano, assistindo-se aos primeiros sinais de estabilização no nível de atividade do setor. A dificuldade cada vez maior no acesso ao crédito, à qual se juntam problemas específicos do setor, e a própria conjuntura económica, agravaram significativamente a tesouraria das empresas, influenciando o investimento público e privado nos últimos anos.

A atividade da construção movimenta vários setores a montante e a jusante da sua cadeia de produção, daí decorrendo que seja considerado um dos setores impulsionadores da economia nacional, não só pelo seu peso específico na criação de riqueza como também de emprego, tendo em conta o seu óbvio efeito multiplicador, sendo, por isso, uma atividade fundamental para o crescimento da economia.

No que refere a Obras Particulares - Licenciadas e Concluídas, pela análise da figura a seguir apresentada, verifica-se que a tendência de evolução do número de edifícios

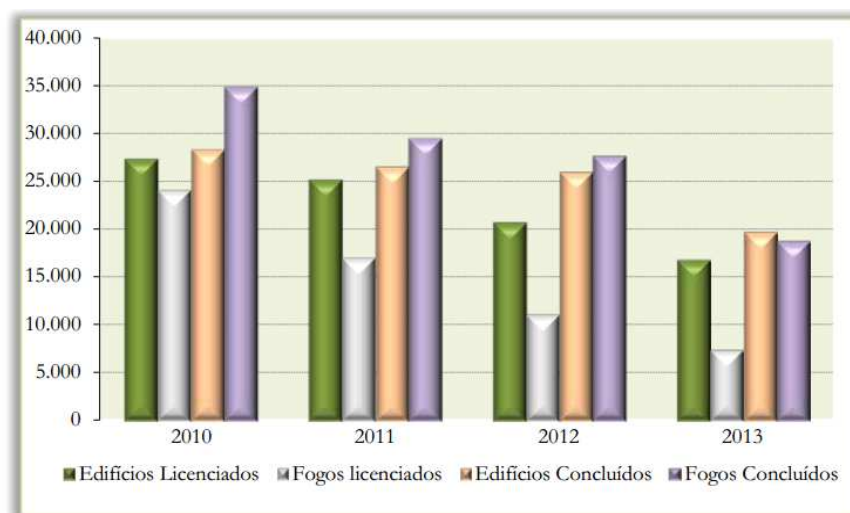
licenciados³³ e concluídos³⁴ tem vindo a diminuir nos anos apresentados, embora o número de edifícios concluídos seja superior ao número dos edifícios licenciados o que significa que para o setor é mais importante a conclusão das obras já iniciadas do que propriamente investir em novo edificado.

Em 2013, foram licenciados cerca de 16,8 mil edifícios (cerca de -18,9% em relação a 2012, correspondendo a um decréscimo de 3,9 mil edifícios) e concluídos cerca de 19,6 mil edifícios (com uma variação também negativa de -24,1% em relação a 2012, correspondendo a um decréscimo de cerca de 6,2 mil edifícios).

Em relação ao número de fogos licenciados e concluídos destacam-se as discrepâncias nestes três últimos anos, que poderão ser explicadas pela crise e pelas exigências impostas pelo setor bancário para a obtenção do crédito à habitação, no que respeita ao financiamento da promoção imobiliária e no financiamento de imóveis, razões pelas quais o setor da construção retraiu o investimento nesta componente.

Refira-se ainda o decréscimo acentuado de licenciamento de fogos em construções novas: 7,4 mil licenciamentos em 2013, comparando com 2010 que ultrapassou os 24 mil, correspondendo a uma diminuição significativa de cerca de -69%, podendo indiciar uma transformação estrutural no setor.

Figura 11 - Número de Obras Licenciadas e Concluídas 2010 – 2013



Fonte: INE

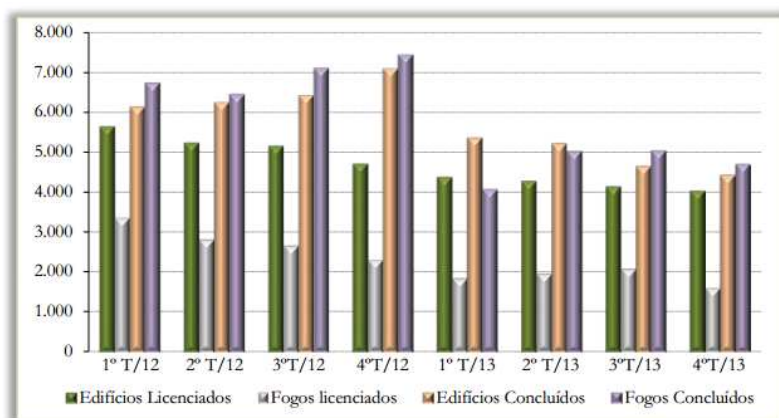
Fonte: Relatório Anual do Setor da Construção em Portugal – 2013 (INCI I.P., 2014).

³³ O total de edifícios licenciados inclui construções novas, ampliações, alterações, reconstruções e demolições de edifícios.

³⁴ O total de edifícios concluídos inclui construções novas, ampliações, alterações e reconstruções de edifícios.

Numa análise trimestral, destaca-se o 4º trimestre de 2012, nestes dois últimos anos, uma vez que foi o que concluiu mais edifícios, dos quais 7,4 mil correspondem a fogos. Em relação ao 4º trimestre de 2013 foram licenciados cerca de 4 mil edifícios, correspondendo a uma variação homóloga de -14,3% e trimestral de -2,6% e foram concluídos cerca de 4,4 mil edifícios com uma variação homóloga de -37,6% e trimestral -4,7%. Ainda no 4º trimestre de 2013, o número total de fogos licenciados apresentou uma variação trimestral de -6,7%, e variação homóloga com um decréscimo de -30%.

Figura 12 - Número de Obras Licenciadas e Concluídas por trimestre



Fonte: INE

Fonte: Relatório Anual do Setor da Construção em Portugal – 2013 (INCI I.P., 2014).

Observando a tabela abaixo apresentada, verificam-se as regiões com maior e menor representatividade no número total de fogos licenciados e concluídos no ano de 2013. Assim, a região Norte representa cerca de 43,6% e a Região Autónoma da Madeira representa apenas 1,7% no número total de fogos licenciados. É também a região Norte a mais significativa no número total de fogos concluídos, que representa 38,5% do todo, enquanto, que a Região Autónoma dos Açores representa 2,8% e a da Madeira, 2,7%.

Tabela 17 - Número de fogos licenciados e concluídos por região

2013	licenciados					concluídos				
	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	Total	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	Total
Norte	855	847	927	637	3.266	1.456	1.994	2.018	1.801	7.269
Centro	481	542	543	466	2.032	1.294	1.283	1.265	1.301	5.143
Lisboa	136	226	270	201	833	493	850	1.074	920	3.337
Alentejo	118	178	123	163	582	257	254	260	233	1.004
Algarve	152	73	120	66	411	232	313	189	318	1.052
R.A. Açores	67	52	56	55	230	144	218	97	69	528
R.A. Madeira	29	38	35	25	127	202	116	142	66	526
	1.838	1.956	2.074	1.613	7.481	4.078	5.028	5.045	4.708	18.859

Fonte: INE

Fonte: Relatório Anual do Setor da Construção em Portugal – 2013 (INCI I.P., 2014).

Obras Públicas, tal como as obras privadas também as obras públicas tem vindo a sofrer quebras significativas. Em 2013, o número de contratos reportados pelos Donos de Obra Pública ao Portal Base do INCI, sofreu uma diminuição de cerca de 26,5%. Relativamente ao montante total contratado também registou uma diminuição de cerca de 13,5% em relação ao ano anterior.

Tabela 18 - Valor dos Contratos de Empreitadas de Obras Públicas e seu Peso

	2009	2010	2011	2012	2013
milhões de €					
Valor reportado pelos Donos de Obra Pública	4.847,3	2.571,3	2.612,6	1.697,4	1.467,6
Volume de Negócios em Obra	30.885,8	34.409,4	26.837,3	22.451,7	N.D.
em %					
Peso no PIB	2,9	1,5	1,5	1,0	0,9
Peso na FBCF Construção	22,8	12,4	13,8	11,0	10,8
Peso no Vol. de Negócios	14,8	7,7	9,8	7,7	N.D.

Fonte: INCI, I.P.

Nota: os dados referentes a 2013 são provisórios

Fonte: Relatório Anual do Setor da Construção em Portugal – 2013 (INCI I.P., 2014).

Índice de Produção na Construção e Obras Públicas, segundo dados disponibilizados pelo INE, o índice de produção na construção e obras públicas registou, em 2013, uma redução de -16,3% (idêntica à registada em 2012). Em Dezembro, o índice bruto de produção total apresentou uma variação homóloga de -14,4%

Os dois segmentos observados apresentaram o mesmo comportamento. O segmento da construção de edifícios apresentou em Dezembro uma taxa de variação homóloga de -14,3%, enquanto o segmento da engenharia civil registou, igualmente, uma variação homóloga negativa de 14,5%.

Figura 13 - Índice Bruto de Produção



Fonte: INE

Fonte: Relatório Anual do Setor da Construção em Portugal – 2013 (INCI I.P., 2014).

Vendas de cimento para o mercado interno, os dados disponibilizados pelas principais empresas do setor permitem analisar a tabela de vendas de cimento para o mercado interno, continuando a verificar-se uma descida nas vendas, quer em termos trimestrais quer homólogos. Este cenário justifica-se pela quebra na performance que o setor tem vindo a revelar nos últimos três anos. Em termos anuais, as vendas de cimento em 2013 registaram uma variação homóloga negativa de -22,9%.

Tabela 19 - Vendas de Cimento para o mercado interno (milhares de toneladas)

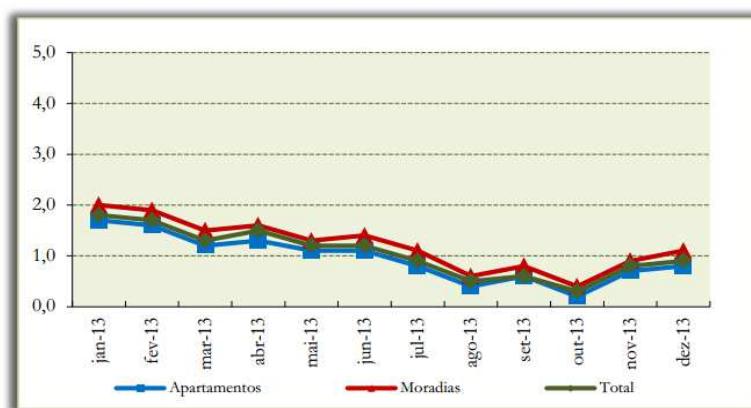
	2011					2012					2013				
	1º T	2º T	3º T	4º T	Total	1º T	2º T	3º T	4º T	Total	1º T	2º T	3º T	4º T	Total
	1.178	1.215	1.164	958	4.515	972	857	814	660	3.303	593	672	674	608	2.547
Var. Trimestral	-3,8	3,1	-4,2	-17,7		1,5	-11,8	-5,0	-18,9		-10,2	13,3	0,3	-9,8	
Var. Homóloga	-6,1	-16,6	-19,4	-21,7		-17,5	-29,5	-30,1	-31,1		-39,0	-21,6	-17,2	-7,9	

Fonte: dados cedidos ao INCI, I.P. pelas principais empresas portuguesas no sector

Fonte: Relatório Anual do Setor da Construção em Portugal – 2013 (INCI I.P., 2014).

Índice de Custos de Construção, a variação média anual do índice de custos de construção de habitação nova fixou-se em 1,1% em 2013. No último mês do ano este índice registou uma variação homóloga de 0,9% significando um acréscimo de 0,1 pontos percentuais (p.p.) face ao mês anterior. Ainda em Dezembro, a taxa de variação homóloga do índice relativo ao segmento apartamentos situou-se em de 0,8% e para o segmento moradias de 1,1%.

Figura 14 - Índice de custos de construção de habitação nova (variação homóloga %)

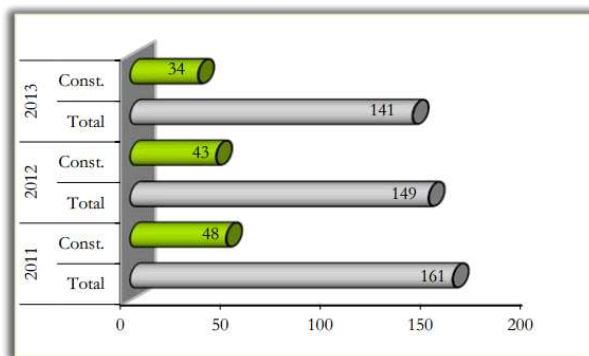


Fonte: INE

Fonte: Relatório Anual do Setor da Construção em Portugal – 2013 (INCI I.P., 2014).

Segurança no Trabalho, o setor da construção continua a ser aquele onde, pela sua natureza e risco, se regista o mais elevado índice de sinistralidade. Segundo dados da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), verificou-se que 2013 apresentou menor número de vítimas mortais em relação ao ano anterior, tal como no setor da construção, passando de 43 para 34 vítimas mortais.

Figura 15 - Número de acidentes de trabalho mortais



Fonte: ACT

Fonte: Relatório Anual do Setor da Construção em Portugal – 2013 (INCI I.P., 2014).

O Tecido Empresarial do Setor da Construção em Portugal é regulamentada pelo Decreto-Lei (DL) n.º 12/2004, de 9 de janeiro com as alterações introduzidas pelo DL n.º 69/2011 de 15 de junho), sendo necessário para o seu exercício a titularidade por parte dos agentes económicos de um título habilitante (**alvará ou título de registo**), emitido pelo INCI.

Alvará³⁵ é uma Licença emitida pelo INCI, que qualifica uma empresa de construção para executar obras dentro de determinados limites, quer de nível técnico quer de nível financeiro. **Os alvarás são constituídos por classes (capacidade financeira) e categorias (capacidade técnica)**. O alvará é intransmissível a qualquer título e/ou para qualquer efeito, é válido por um período máximo de 12 meses, caducando no dia 31 de Janeiro, se não for revalidado.

Título de Registo³⁶, segundo o INCI, o Título de Registo é a autorização emitida de forma desmaterializada e comprovável mediante consulta no Portal Base do INCI que habilita o seu titular a realizar os trabalhos nele elencados. Este documento é válido por um período de 5 anos, renovável por iguais e sucessivos períodos de tempo.

³⁵ Disponível em <http://www.inci.pt/Portugues/Faqs/Paginas/FAQConstrucao.aspx#faq521> [Consultado no dia 2015-05-05, 18:30h].

³⁶ Disponível em <http://www.inci.pt/Portugues/Faqs/Paginas/FAQConstrucao.aspx#faq521> [Consultado no dia 2015-05-05, 18:30h].

A Portaria n.º 119/2012, de 30 de abril com a retificação n.º 27/2012 de 30 de maio estabelece a correspondência entre as classes de habilitações (Categorias/Subcategorias) contidas nos alvarás das empresas de construção e os valores máximos de obra que cada uma delas permite realizar, de acordo com o quadro seguinte:

Tabela 20 - Número de Escalões das classes do alvará em 2013

Classes	Valor das Obras
1	Até 170.000 €
2	Até 350.000 €
3	Até 700.000 €
4	Até 1.400.000 €
5	Até 2.800.000 €
6	Até 5.500.000 €
7	Até 11.000.000 €
8	Até 17.000.000 €
9	Acima de 17.000.000€

Fonte: Elaboração Própria, 2015.

Por via da Portaria n.º 119/2012, os valores mínimos exigidos para efeitos de permanência na atividade de construção, que deverão ser analisados no balanço e demonstração de resultados, de acordo com o apresentado no quadro seguinte:

Tabela 21 - Condições Mínimas de Permanência

Classes	Valor das Obras	Capital Próprio ³⁷	Volume de Negócios ³⁸	Custo com Pessoal ³⁹	Liquidez Geral (%) ⁴⁰	Autonomia Financeira (%)
1	Até 170.000 €	>=0	17.000 €	>=0	Não aplicável	Não aplicável
2	Até 350.000 €	35.000 €	85.000 €	11.900 €	100	5
3	Até 700.000 €	70.000 €	175.000 €	24.500 €	100	5
4	Até 1.400.000 €	140.000 €	350.000 €	49.000 €	100	5
5	Até 2.800.000 €	280.000 €	700.000 €	98.000 €	100	5
6	Até 5.500.000 €	555.000 €	1.400.000 €	196.000 €	100	5
7	Até 11.000.000 €	1.100.000 €	2.775.000 €	388.500 €	100	5
8	Até 17.000.000 €	1.700.000 €	5.500.000 €	770.000 €	100	5
9	Acima de 17.000.000€	3.400.000 €	8.500.000 €	1.190.000 €	100	5

Fonte: Elaboração Própria, 2015.

³⁷ Capital Próprio é 10% do limite da maior classe que detém.

³⁸ Volume de Negócios é 50% do limite da classe anterior à maior que detém, não são consideradas as vendas de mercadorias.

³⁹ Custo com Pessoal é 7% do limite da classe anterior à maior que detém

⁴⁰ Portaria n.º 274/2011, de 26 de Setembro (Liquidez Geral e Autonomia Financeira).

Consoante a classe do alvará de que é titular uma empresa de construção, assim se determina o valor limite das obras que poderá executar, de acordo com as categorias e subcategorias constantes na Portaria n.º 19/2004, de 10 de janeiro, que constam da tabela seguinte:

Tabela 22 - Categorias e Subcategorias Relativas à Atividade da Construção

<p>1ª Categoria – Edifícios e Património Construído:</p> <p>1ª Estruturas e elementos de betão;</p> <p>2ª Estruturas metálicas;</p> <p>3ª Estruturas de madeira;</p> <p>4ª Alvenarias, rebocos e assentamento de cantarias;</p> <p>5ª Estuques, pinturas e outros revestimentos;</p> <p>6ª Carpintarias;</p> <p>7ª Trabalhos em perfis não estruturais;</p> <p>8ª Canalizações e condutas em edifícios;</p> <p>9ª Instalações sem qualificação específica;</p> <p>10ª Restauro de bens imóveis histórico-artísticos.</p> <p>2ª Categoria – Vias de Comunicação, Obras de Urbanização e Outras Infraestruturas:</p> <p>1ª Vias de circulação rodoviária e aeródromos;</p> <p>2ª Vias de circulação ferroviária;</p> <p>3ª Pontes e viadutos de betão;</p> <p>4ª Pontes e viadutos metálicos;</p> <p>5ª Obras de arte correntes;</p> <p>6ª Saneamento básico;</p> <p>7ª Oleodutos e gasodutos;</p> <p>8ª Calçamentos;</p> <p>9ª A Jardinamentos;</p> <p>10ª Infraestruturas de desporto e de lazer;</p> <p>11ª Sinalização não elétrica e dispositivos de proteção e segurança.</p> <p>3ª Categoria – Obras Hidráulicas:</p> <p>1ª Obras fluviais e aproveitamentos hidráulicos;</p> <p>2ª Obras portuárias;</p> <p>3ª Obras de proteção costeira;</p> <p>4ª Barragens e diques;</p> <p>5ª Dragagens;</p> <p>6ª Emissários.</p>	<p>4ª Categoria – Instalações Elétricas e Mecânicas:</p> <p>1ª Instalações elétricas de utilização de baixa tensão;</p> <p>2ª Redes elétricas de baixa tensão e postos de transformação;</p> <p>3ª Redes e instalações elétricas de tensão de serviço até 60kV;</p> <p>4ª Redes e instalações elétricas de tensão de serviço superior a 60kV;</p> <p>5ª Instalações de produção de energia elétrica;</p> <p>6ª Instalações de tração elétrica;</p> <p>7ª Infraestruturas de telecomunicações;</p> <p>8ª Sistemas de extinção de incêndios, segurança e deteção;</p> <p>9ª Ascensores, escadas mecânicas e tapetes rolantes;</p> <p>10ª Aquecimento, ventilação, ar condicionado e refrigeração;</p> <p>11ª Estações de tratamento ambiental;</p> <p>12ª Redes de distribuição e instalações de gás;</p> <p>13ª Redes de ar comprimido e vácuo;</p> <p>14ª Instalações de apoio e sinalização em sistemas de transportes;</p> <p>15ª Outras instalações mecânicas e eletromecânicas.</p> <p>5ª Categoria – Outros Trabalhos:</p> <p>1ª Demolições;</p> <p>2ª Movimentação de terras;</p> <p>3ª Túneis e outros trabalhos de geotecnia;</p> <p>4ª Fundações especiais;</p> <p>5ª Reabilitação de elementos estruturais de betão;</p> <p>6ª Paredes de contenção e ancoragens;</p> <p>7ª Drenagens e tratamento de taludes;</p> <p>8ª Reparações e tratamentos superficiais em estruturas metálicas;</p> <p>9ª Armaduras para betão armado;</p> <p>10ª Cofragens;</p> <p>11ª Impermeabilizações e isolamentos;</p> <p>12ª Andimes e outras estruturas provisórias;</p> <p>13ª Caminhos agrícolas e florestais.</p>
--	---

Fonte: Elaboração Própria, 2015.

E ainda, por via da publicação desta portaria, a classificação em empreiteiro geral ou construtor geral, depende da posse cumulativa das subcategorias determinantes, de acordo com a tabela seguinte:

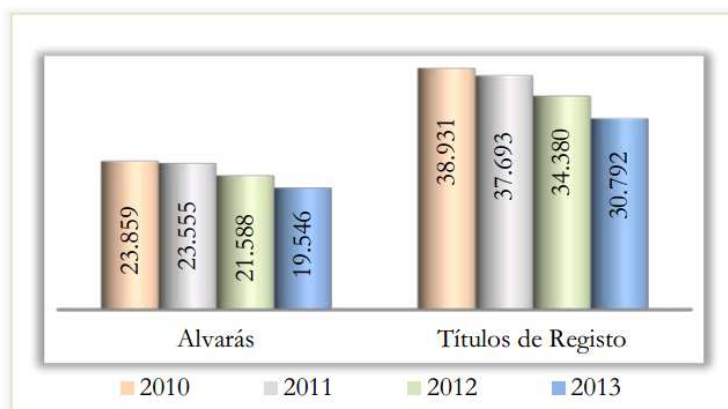
Tabela 23 - Empreiteiro Geral ou Construtor Geral

Categories	Empreiteiro Geral ou Construtor Geral	Subcategorias
1ª Categoria – Edifícios e Património Construído	Edifícios de Construção Tradicional	1.ª Estruturas e elementos de betão. 4.ª Alvenarias, rebocos e assentamento de cantarias.
	Edifícios com Estrutura Metálica	2.ª Estruturas metálicas. 4.ª Alvenarias, rebocos e assentamento de cantarias.
	Edifícios de Madeira	3.ª Estruturas de madeira. 6.ª Carpintarias.
	Reabilitação e Conservação de Edifícios	4.ª Alvenarias, rebocos e assentamento de cantarias. 5.ª Estuques, pinturas e outros revestimentos.
2ª Categoria – Vias de Comunicação, Obras de Urbanização e Outras Infraestruturas	Obras Rodoviárias	1.ª Vias de circulação rodoviária e aeródromos. 3.ª Pontes e viadutos de betão.
	Obras Ferroviárias	2.ª Vias de circulação ferroviária. 3.ª Pontes e viadutos de betão; ou 4.ª Pontes e viadutos metálicos.
	Obras de Urbanização	1.ª Vias de circulação rodoviária e aeródromos. 6.ª Saneamento básico.

Fonte: Elaboração Própria, 2015.

No final de 2013, existiam no setor da construção 19.546 empresas habilitadas com alvará e 30.792 com título de registo.

Figura 16 -Títulos habilitantes válidos 2010/2013



Fonte: INCI, I.P

Fonte: Relatório Anual do Setor da Construção em Portugal – 2013 (INCI I.P., 2014).

O número de alvarás válidos tem vindo a apresentar uma tendência de descida. Este ano mais significativa do que nos anos anteriores. O número de alvarás válidos registou uma diminuição de 9,5% acompanhando a performance menos positiva do setor.

No final de 2013, cerca de 60,4% (11.811) das empresas registadas, eram detentoras de alvará em classe 1. Esta foi um das classes que sofreu uma quebra, em relação a 2012, de -9,4%, representando menos 1.226 empresas.

O número de empresas detentoras de alvará nas três primeiras classes atingiu 85,9% (16.786) do total das empresas registadas.

Situação semelhante se verifica quanto ao número de títulos de registo, que também diminuiu de 34.380 em 2012 para 30.792 em 2013, com uma variação de -10,4%. O decréscimo no número de empresas detentoras de Título de Registo revela um cenário pouco favorável na atividade para os Empresários em Nome Individual e microempresas no setor da construção.

Distribuição por classe de alvará relativamente à distribuição de alvarás por classes, verificou-se um decréscimo no número de empresas classificadas em todas as classes, tendo a classe 3 apresentado uma diminuição mais significativa (-12,1%).

Analisando a tabela abaixo, saliente-se o facto de a classe 1 e 2 representarem cerca de 76% do mercado, ou seja, $\frac{3}{4}$ das empresas de construção, podendo executar obras até 332.000€.

Tabela 24 – Distribuição do número de empresas por classe de alvará

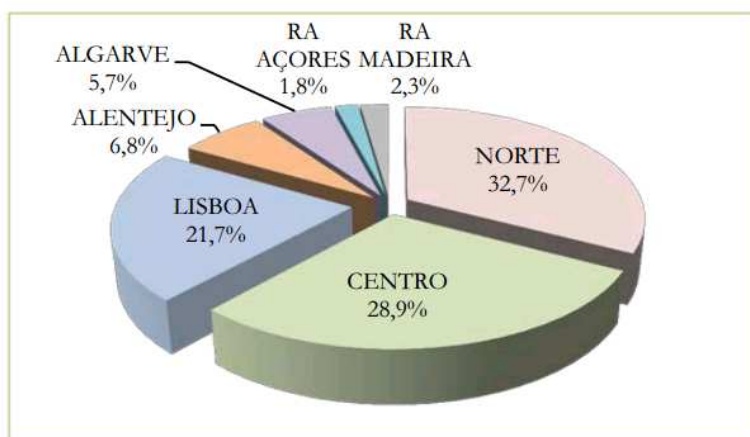
Classes	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Var. 2013/2012
Classe 1	16.354	15.229	15.614	14.958	14.580	14.511	13.037	11.811	-9,4%
Classe 2	2.486	2.706	2.840	3.393	3.465	3.399	3.295	3.025	-8,2%
Classe 3	2.990	2.808	2.834	2.673	2.590	2.450	2.219	1.950	-12,1%
Classe 4	1.652	1.615	1.632	1.635	1.614	1.546	1.448	1.282	-11,5%
Classe 5	886	945	948	1.007	1.018	1.036	1.035	954	-7,8%
Classe 6	354	290	290	323	321	334	291	274	-5,8%
Classe 7	122	115	120	126	135	132	123	115	-6,5%
Classe 8	53	38	38	43	40	44	42	45	7,1%
Classe 9	88	83	84	86	96	103	98	90	-8,2%
Total	24.985	23.829	24.400	24.244	23.859	23.555	21.588	19.546	-9,5%

Fonte: INCI, I.P.

Fonte: Relatório Anual do Setor da Construção em Portugal – 2013 (INCI I.P., 2014).

Distribuição geográfica – Alvará, relativamente à distribuição geográfica (Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos (NUTS II)⁴¹, verifica-se que as regiões do Norte e Centro detêm um maior número de empresas com alvará, respetivamente 32,7% e 28,9%. Em termos de distritos, Lisboa detém a maior parcela de empresas detentoras de alvará, cerca de 18,9% do total de agentes económicos detentores do país, logo seguida do Porto com cerca de 13,6%.

Figura 17 - Distribuição de Alvarás por Região NUTS II (2013)

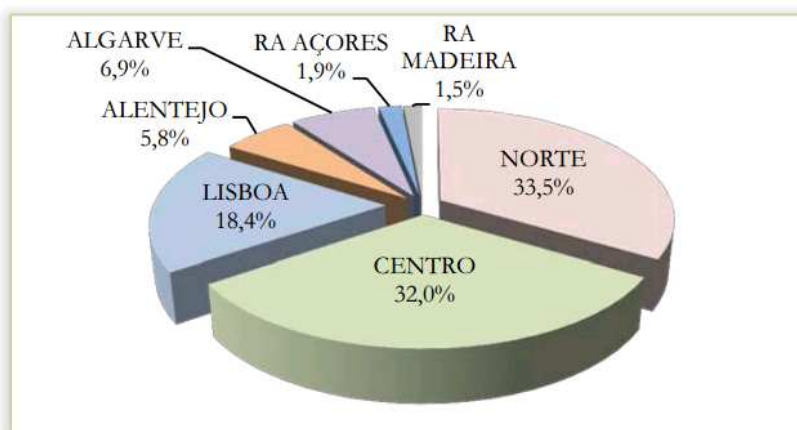


Fonte: INCI, I.P.

Fonte: Relatório Anual do Setor da Construção em Portugal – 2013 (INCI I.P., 2014).

Título de Registo, situação idêntica na distribuição geográfica para as empresas detentoras de Título de Registo. O Norte é detentor de 33,5% dos Títulos de Registo e o Centro, de 32%. Na distribuição por distritos, Lisboa detém cerca de 15,6% de empresas detentoras de Título de Registo e o Porto detém 13,7%.

Figura 18 - Distribuição de Títulos de Registo por Região NUTS II (2013)



Fonte: INCI, I.P.

Fonte: Relatório Anual do Setor da Construção em Portugal – 2013 (INCI I.P., 2014).

⁴¹ Disponível em <http://www.pordata.pt/O+que+sao+NUTS> [Consultado no dia 2015-07-05, 22:50h].

Segundo o artigo publicado pelo Diário Económico (2015-08-19), as empresas construtoras defendem um investimento de 40 mil milhões de euros até 2020:

As empresas dos setores da construção e do imobiliário querem virar a página da crise que perdura há mais de dez anos e aproveitar o balanço dos novos fundos comunitários previstos até 2020 para promover a retoma destas atividades e da economia nacional. A pouco mais de um mês das eleições legislativas, o órgão de cúpula das empresas destes ramos de atividade, a CPCI - Confederação Portuguesa da Construção e do Imobiliário, elaborou um documento estratégico, a que o Diário Económico teve acesso, em que defende a captação de um investimento adicional na ordem dos 40 mil milhões de euros para estes dois sectores nos próximos cinco anos. A CPCI destaca que os fundos comunitários e os privados deverão ser as principais fontes de financiamento.

De acordo com os responsáveis da CPCI - que reúne 20 associações nacionais de empresas de construção e do imobiliário - metade deste montante, cerca de 20 mil milhões de euros, deveria ser canalizado para infraestruturas e equipamentos. O segmento da regeneração urbana e do imobiliário deveria captar 18 mil milhões de euros, enquanto os restantes dois mil milhões de euros deveriam ser destinados ao financiamento de operações de internacionalização das construtoras e imobiliárias portuguesas até 2020.

Expandir o investimento em construção e imobiliário é indispensável para explorar o potencial endógeno da economia portuguesa e para reequilibrar o 'stock' de capital fixo, depois do 'tsunami' do investimento neste domínio, em particular, nos últimos quatro anos, segundo o documento da CPCI.

De acordo com os cálculos efetuados pela CPCI, em 2014 verificou-se um défice de investimento de 12 mil milhões de euros em Portugal, dos quais 6,6 mil milhões de euros deveriam ter sido canalizados para o setor da construção e do imobiliário. Para assegurar a convergência com a média europeia e em linha com a estratégia da Comissão Europeia em relançar o crescimento com base no investimento, como é o caso do Plano Juncker⁴², a CPCI entende que Portugal deve estabelecer como metas alcançar um peso do investimento no PIB na casa dos 22% e um peso da construção e do imobiliário no investimento na ordem dos 50%.

Isso significa que o valor anual do investimento em ativos de construção e do imobiliário necessita de crescer 6,6 mil milhões de euros, cerca de 50% em relação ao nível de 2014, o que atinge um valor acumulado adicional de 40 mil milhões de euros.

Segundo a análise da CPCI, a queda do investimento no produto em Portugal foi mais rápida e mais profunda que na Europa. Em 2014, o peso do investimento no PIB em Portugal rondava

⁴² Este plano envolve 315 mil milhões de euros de investimentos para infraestruturas, ao contrário do Portugal 2020, onde o setor da construção e do imobiliário só irá beneficiar indiretamente (Diário Económico 2015-08-19).

os 15,5%, contra 22,1% em 2007, tendo decrescido 6,6 pontos percentuais no período em análise, qualificada como "uma quebra colossal". Em média, na União Europeia e em 2014, o peso do investimento no PIB situava-se nos 19,6%, com uma redução de 2,9 pontos percentuais.

Atualmente, o défice de investimento no PIB em Portugal, analisado como desvio para a média europeia, atinge os 4,1 pontos percentuais. Este processo de divergência estrutural em matéria de investimento traduz-se numa redução do potencial produtivo e competitivo da economia portuguesa e, portanto, numa menor dinâmica económica no futuro, nas taxas de crescimento, na atratividade externa e na capacidade de criar emprego, alerta a CPCI.

A quebra acumulada do investimento em ativos da construção e do imobiliário em Portugal, entre 2010 e 2014, atingiu os 39,5%, uma queda anual de 11,8%. Em apenas quatro anos, essa quebra foi oito vezes superior à média europeia, onde o investimento decresceu 5%, a uma taxa média de -1,3% ao ano.

Comparando com Espanha, a campeã mundial do investimento em construção no início do século XXI, a quebra acumulada no período em análise não atingiu os 30%; pior, mais uma vez, só mesmo a Grécia (- 52,8%), sublinha a CPCI.

A quebra foi generalizada em toda a fileira da construção e do imobiliário. Entre 2007 e 2014, a habitação caiu 71%, o segmento não residencial baixou 44% e as obras de engenharia civil recuaram 26%. O desemprego e as falências de empresas dispararam. Os números da evolução do setor, em Portugal, analisados no contexto europeu, demonstram que o país, em larga medida por opções de política económica, desinvestiu de uma forma excessiva, destruiu emprego e competências e, como tal, agravou a crise, reduziu para níveis preocupantes o 'stock' de capital fixo e desvalorizou os seus ativos patrimoniais, resume a CPCI.

Atualmente, o peso do investimento em ativos da construção e do imobiliário no total do investimento em Portugal ronda os 48,3%, um valor 2,5 pontos percentuais abaixo da média europeia, 50,1%.

Portugal é dos países europeus onde o peso do investimento em construção no total é mais baixo, uma situação anacrónica, tendo em conta a sua especialização produtiva, o potencial de valorização dos ativos territoriais e a necessidade de criação de emprego, crítica a CPCI.

O documento da CPCI, a que o Diário Económico teve acesso, intitula-se "Vencer o desafio do crescimento e do emprego" e pretende dar o contributo das empresas da construção e do imobiliário para o novo quadro político e de apoios comunitários em que Portugal está a entrar.

De seguida, apresentamos o resumo das principais propostas para este novo ciclo de investimento sustentável.

Prioridade e urgência no investimento, a CPCI considera que para ultrapassar o défice e a quebra acumulada de investimento dos últimos sete anos, que resultou numa descida de 33%, e para convergir com a média europeia, Portugal precisa de aumentar o peso do investimento no PIB em cerca de sete pontos percentuais, de 15% para 22%. Para atingir este objetivo, defende-se a concretização de "um plano extraordinário de investimento no futuro", assim como a dinamização do investimento público sem agravar o défice, "através da consagração legislativa de um limiar mínimo para o peso do investimento público (...), para evitar que a consolidação orçamental seja obtida graças à redução do investimento e sem recorrer a cortes estruturais na despesa corrente."

Constituição de um fundo soberano de investimento, a CPCI preconiza a criação de um fundo institucional para orientar, gerir e alavancar os investimentos em Portugal. Seria um instrumento de capitalização progressiva de dez mil milhões de euros para financiar, investir e gerir os referidos ativos adicionais de 40 mil milhões de euros no horizonte temporal até 2020, no sentido de assegurar a concretização dos investimentos em construção.

Criação de agências de investimento especializadas, com base nas boas práticas existentes no Reino Unido, propõe-se a criação de duas agências de investimento especializadas: a Agência de Investimento em Infraestrutura e Equipamentos (AIEE) e a Agência para o Investimento em Reabilitação (AIR). A meta é a mobilização e cooperação entre os agentes económicos, para atrair investidores internacionais.

Revalorização do sector e mobilização empresarial, a CPCI diz que para restaurar a confiança na construção e no imobiliário, é indispensável congregar a capacidade criativa, a cultura de risco, as competências e a dinâmica dos empresários dos vários sectores de atividade para desenvolver novas soluções, novos produtos, novos serviços e novos modelos de negócio.

Agenda para a modernização da construção e imobiliário, para preparar os setores representados para responder aos novos desafios, a CPCI propõe elaborar uma Agenda para a modernização das empresas em causa, alicerçada na inovação, modernização e qualificação dos recursos humanos. Segundo o documento da CPCI, esta Agenda tem como principal objetivo contribuir, para o desenvolvimento da produtividade, reduzir os custos de construção e criar mais valor para a sociedade no novo ciclo de investimento, e por outro, para reforçar e consolidar o processo de internacionalização e a competitividade da fileira portuguesa da construção e do imobiliário na globalização.

4.3. Análise da Situação Financeira das Empresas no Exercício de 2013⁴³

4.3.1. Setor da Construção

A informação apresentada neste capítulo, análise da situação financeira das empresas no setor da construção, foi retirada do Relatório Estatístico das Empresas do Setor da Construção (INCI I.P., 2014), que tem por base os dados económico-financeiros das empresas portuguesas (sociedades e empresários em nome individual com contabilidade organizada) detentores de alvará de construção, relativamente ao exercício de 2013, através dos seguintes indicadores, nomeadamente, Liquidez Geral, Autonomia Financeira, Solvabilidade, Resultado Líquido do Exercício, Rentabilidade dos Capitais Próprios, Rentabilidade do Ativo Total, Endividamento, Estrutura do Endividamento e Volume de Negócios.

4.3.2. Estrutura do Tecido Empresarial do Setor da Construção

De acordo com o artigo n.º 2 do Anexo do Decreto-Lei n.º 372/2007, de 6 de novembro, a dimensão das empresas é caracterizada da seguinte forma:

Tabela 25 - Caracterização das empresas por dimensão

Dimensão	N.º Efetivos	Volume de Negócios
Grande	≥ 250	> 50 M€
Média	< 250	≤ 50M€
Pequena	< 50	≤ 10M€
Micro	< 10	≤ 2M€

Fonte: Relatório das Empresas do Setor da Construção - Análise Económico-Financeira – Exercício de 2013 (INCI I.P., 2014).

Assim, tendo em conta o número de efetivos e o volume de negócios das 13.844 empresas analisadas, detentoras de alvará de construção em 2013, obtém-se a seguinte estrutura do respetivo tecido empresarial:

⁴³ Relatório das Empresas do Setor da Construção - Análise Económico-Financeira – Exercício de 2013 (INCI I.P., 2014). Disponível em http://www.inci.pt/Portugues/inci/EstudosRelatoriosSetoriais/EstudosRelatrios%20Setoriais/Rel_Analise_Econ-Fin_2013_construcao.pdf [Consultado no dia 2015-05-05, 10:15h].

Tabela 26 - Distribuição das empresas por dimensão e classe de alvará

Classes	Grandes Empresas	Médias Empresas	Pequenas Empresas	Micro Empresas	Total
1	10	91	1.371	6.123	7.595
2	3	34	710	1.604	2.351
3	2	74	722	780	1.578
4	8	75	614	388	1.085
5	15	103	520	165	803
6	3	82	122	14	221
7	8	67	25	1	101
8	4	31	3	0	38
9	37	32	3	0	72
Total	90	589	4.090	9.075	13.844
%	0,7%	4,3%	29,5%	65,6%	100%

Fonte: Relatório das Empresas do Setor da Construção - Análise Económico-Financeira – Exercício de 2013 (INCI I.P., 2014).

Conclui-se, então, que 95,1% das 13.844 empresas analisadas são micro empresas (65,6%) ou pequenas empresas (29,5%). As médias e as grandes empresas possuem uma pequena representação de 4,3% e 0,7%, respetivamente.

Verifica-se ainda que, maioritariamente, as empresas detentoras de alvará de classe 1, 2 ou 3, são microempresas, as de classe 4, 5 e 6 são pequenas empresas, as de classe 7 e 8 são médias empresas, e as de classe 9, naturalmente, são grandes empresas.

Numa perspetiva contrária, destaca-se a existência de 10 grandes empresas detentoras de alvará de classe 1 e 14 micro empresas detentoras de alvará de classe 6.

4.3.3. Análise Económico-Financeira das Empresas de Construção no Exercício de 2013

O Decreto-Lei n.º 12/2004, de 9 de janeiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 69/2011, de 15 de julho, define a capacidade económica e financeira como um dos requisitos de ingresso e permanência na atividade da construção.

As empresas detentoras de alvará de construção, com contabilidade organizada, devem, assim, cumprir requisitos mínimos em função de, entre outros, valor do Capital Próprio, indicadores de Liquidez Geral e Autonomia Financeira⁴⁴.

⁴⁴ N.º 1 do art. 10.º do referido diploma.

O cumprimento dos requisitos de permanência na atividade é aferido através da análise da documentação fiscal disponibilizada pelas empresas no âmbito do processo de revalidação anual dos alvarás.

Assim, com vista a uma caracterização genérica das empresas de construção reguladas pelo INCI, analisaram-se os dados financeiros, relativos ao ano de 2013, de 13.934 empresas, o que corresponde a uma amostra de cerca de 70% do número total de empresas que, no final de 2013, eram detentoras de alvará de construção (19.546 empresas).

Tabela 27 - Amostra das empresas objeto de análise

Classe máxima do alvará	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL
Nº de Empresas	7.658	2.362	1.587	1.089	806	221	101	38	72	13.934

Fonte: Relatório das Empresas do Setor da Construção - Análise Económico-Financeira – Exercício de 2013 (INCI I.P., 2014).

Não foi, no entanto, possível obter todos os dados financeiros necessários aos cálculos dos referidos indicadores para as 13.934 empresas. Assim, na análise de cada indicador será quantificada a amostra utilizada, dando conta do respetivo número de empresas por classe.

4.3.3.1. Indicadores Económico-Financeiros/Requisitos Legais

O rácio de Liquidez Geral é um dos indicadores cujo cumprimento é exigido pelo Decreto-Lei n.º 12/2004, de 9 de janeiro⁴⁵, as empresas detentoras de alvará em classe máxima superior à 1 não podem deter menos de 100% neste rácio, no exercício em análise ou na média dos três últimos exercícios.

Em 2013, este requisito foi cumprido pela maioria das empresas, tendo sido apresentado, em 75% dos casos analisados, uma Liquidez Geral superior a 123,62%. Ainda assim, observou-se um ligeiro decréscimo nos valores de Liquidez Geral apurados em 2013 face a 2012.

⁴⁵ Cfr. art 10.º, n.º 5 do Decreto-Lei n.º 12/2004, de 9 de janeiro e Portaria n.º 274/2011, de 27 de setembro. Esta portaria veio diminuir a exigência deste indicador, em face da "... grave crise económica e financeira de âmbito mundial e nacional que se instalou no setor da construção desde 2008 (preâmbulo da portaria), uma vez que o valor mínimo exigido anteriormente era de 105% (Portaria n.º 971/2009, de 27 de agosto).

Tabela 28 - Liquidez Geral por Classes

Classes		1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL
Nº de Empresas		7.591	2.355	1.582	1.087	806	221	101	38	72	13.853
Liquidez Geral (%)	Quartil Superior	359,00%	372,34%	356,76%	359,53%	320,28%	229,51%	217,59%	210,91%	165,32%	352,66%
	Mediana	180,22%	205,04%	188,52%	195,65%	190,78%	155,24%	164,00%	155,52%	139,13%	185,64%
	Quartil Inferior	115,17%	137,22%	132,42%	136,07%	135,43%	124,71%	129,03%	128,90%	116,69%	123,62%

Fonte: Relatório das Empresas do Setor da Construção - Análise Económico-Financeira – Exercício de 2013 (INCI I.P., 2014).

Os valores mais baixos verificaram-se, maioritariamente nas empresas de classe 1, que apresentaram um quartil inferior de 115,17%.

No entanto, este indicador, ao incluir o valor dos inventários⁴⁶, não transmite, totalmente, a real capacidade de uma empresa satisfazer e assumir os compromissos de curto prazo. Assim, se as mesmas empresas forem analisadas quanto ao indicador de Liquidez Reduzida, conforme se constata na tabela abaixo, os valores apurados são significativamente inferiores.

Tabela 29 - Liquidez Reduzida por Classes

Classes		1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL
Nº de Empresas		7.591	2.355	1.582	1.087	806	221	101	38	72	13.853
Liquidez Reduzida (%)	Quartil Superior	266,26%	258,34%	227,98%	225,18%	200,96%	178,00%	198,65%	186,36%	159,36%	246,95%
	Mediana	135,59%	144,11%	130,58%	130,09%	128,60%	126,13%	149,59%	143,53%	128,81%	135,49%
	Quartil Inferior	80,35%	85,84%	75,64%	76,23%	75,27%	92,29%	108,02%	112,90%	102,67%	80,97%

Fonte: Relatório das Empresas do Setor da Construção - Análise Económico-Financeira – Exercício de 2013 (INCI I.P., 2014).

Relativamente a 2012, verificaram-se índices de *Liquidez Reduzida* superiores no que se refere à mediana e ao quartil inferior.

Sendo desejável que o valor do indicador da *Liquidez Geral* seja de, pelo menos, 100%, constatou-se que 1.643 empresas (11,9% da amostra analisada) não cumprem esse valor mínimo.

Embora a grande maioria (74%) se reporte a empresas de classe 1, verifica-se, ainda assim, que 3% das empresas analisadas, detentoras de alvarás em classe superior à 1, demonstraram, em 2013, fortes dificuldades em assumir os compromissos de curto prazo.

⁴⁶ Sendo certo que o valor pelo qual os inventários são considerados no cálculo do indicador, não corresponderão necessariamente ao valor pelo qual poderiam ser realizados.

Tabela 30 - Empresas com Liquidez Geral <100%, por Classes

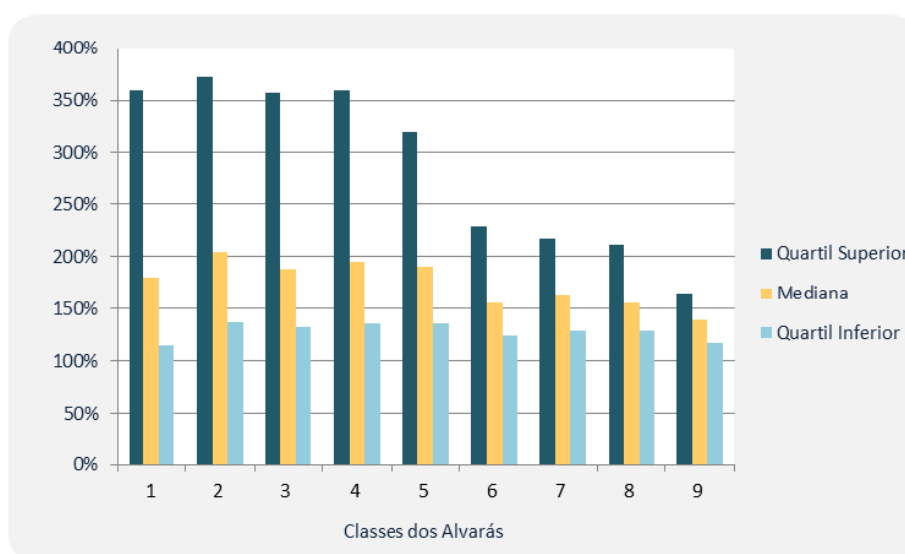
Classe	Valor das Obras	N.º de Empresas
1	Até 177.000 €	1.219
2	Até 350.000 €	151
3	Até 700.000 €	120
4	Até 1.400.000 €	60
5	Até 2.800.000 €	63
6	Até 5.500.000 €	20
7	Até 11.000.000 €	3
8	Até 17.000.000 €	2
9	Acima de 17.000.000€	5
Total		1.643

Fonte: Relatório das Empresas do Setor da Construção - Análise Económico-Financeira – Exercício de 2013 (INCI I.P., 2014).

Desta forma, existem 424 empresas – de entre as quais cinco da classe 9 – que poderão não conseguir manter a mesma classe de alvará por incumprimento deste indicador, salvo se a média dos últimos três anos for superior a 100%.

Na figura apresentada é possível constatar que a discrepância entre os índices de liquidez geral das empresas é menor quanto maior é a classe máxima do alvará.

Figura 19 - Liquidez Geral por Classes



Fonte: Relatório das Empresas do Setor da Construção - Análise Económico-Financeira – Exercício de 2013 (INCI I.P., 2014).

O rácio de Autonomia Financeira é, igualmente um dos indicadores exigidos às empresas detentoras de alvará com classe superior à 1⁴⁷, para efeitos de permanência na atividade da construção.

Tabela 31 - Tabela - Autonomia Financeira por Classes

Classes		1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL
N.º de Empresas		7.658	2.362	1.587	1.089	806	221	101	38	72	13.934
Autonomia Financeira (%)	Quartil Superior	50,95%	57,40%	56,42%	58,58%	56,43%	49,25%	51,89%	47,51%	40,11%	53,97%
	Mediana	27,02%	36,29%	37,30%	37,76%	35,95%	32,21%	37,36%	33,56%	28,55%	31,63%
	Quartil Inferior	9,81%	20,38%	22,47%	23,18%	23,11%	22,31%	25,85%	26,70%	20,30%	14,94%

Fonte: Relatório das Empresas do Setor da Construção - Análise Económico-Financeira – Exercício de 2013 (INCI I.P., 2014).

Em 2013, foram contabilizados índices de Autonomia Financeira inferiores aos de 2012, apesar destes terem aumentado em todos os quartis nas classes superiores à classe 2. No entanto, como as duas primeiras classes representam quase 72% do total das empresas, o nível geral de Autonomia Financeira ficou aquém do registado em 2012, tendo 25% das empresas analisadas apresentado rácios inferiores a 15%.

Constatou-se ainda que 1.754 empresas (cerca de 12,6% das empresas analisadas) apresentaram um rácio de Autonomia Financeira inferior a 5%, não cumprindo, assim, o requisito mínimo atualmente exigido às empresas da classe 2 ou superior.

Tabela 32 - Número de empresas com Autonomia Financeira inferior a 5%, por Classe

Classes	N.º de Empresas
1	1.337
2	184
3	107
4	68
5	41
6	12
7	1
8	0
9	4
Total	1.754

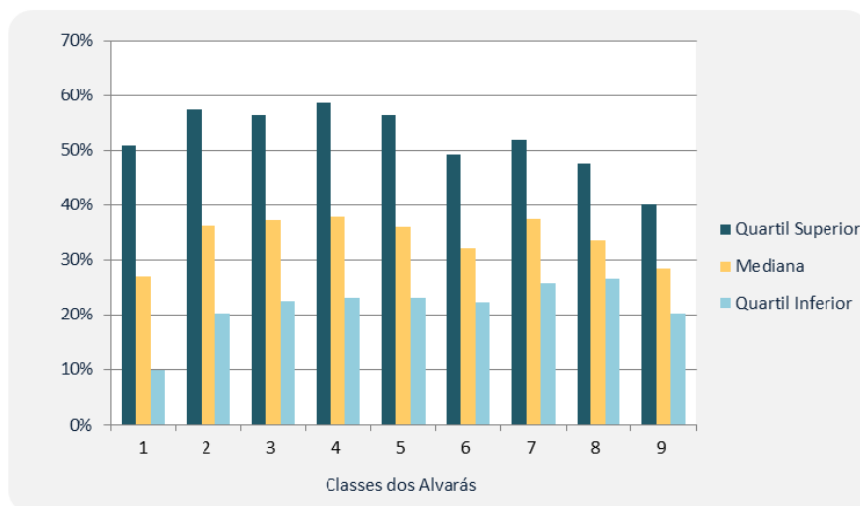
Fonte: Relatório das Empresas do Setor da Construção - Análise Económico-Financeira – Exercício de 2013 (INCI I.P., 2014).

⁴⁷ À semelhança do referido para o indicador da Liquidez Geral, também neste indicador foi entendido diminuir a exigência do requisito, fruto da crise económica e financeira.

Apesar de 1.337 destas empresas serem de classe 1, existem, ainda assim, 417 empresas, nas restantes classes, que não cumpriram, no ano de 2013, o limite mínimo, de entre as quais quatro são detentoras de alvará de classe 9.

Na sequência do verificado em anos anteriores, a mediana e o quartil superior apresentam, em todas as classes, valores iguais ou superiores ao mínimo exigido para projetos de financiamento (25%).

Figura 20 - Autonomia Financeira por Classes



Fonte: Relatório das Empresas do Setor da Construção - Análise Económico-Financeira – Exercício de 2013 (INCI I.P., 2014).

Por outro lado, constatou-se, no exercício de 2013, a existência de 1.143 empresas com capitais próprios negativos, o que corresponde a cerca de 8,2% da amostra analisada.

Tabela 33 - Número de empresas com Capital Próprio negativo, por Classes

Classes	N.º de Empresas
1	859
2	122
3	73
4	46
5	29
6	9
7	1
8	0
9	4
Total	1.143

Fonte: Relatório das Empresas do Setor da Construção - Análise Económico-Financeira – Exercício de 2013 (INCI I.P., 2014).

Embora cerca de 75% destas empresas sejam detentoras de alvará em classe 1, destaca-se a verificação de capitais negativos em quatro empresas de classe 9.

4.3.3.2. Outros Indicadores Económico-Financeiros

À semelhança do índice de Autonomia Financeira, foram apurados, em 2013, menores índices de Solvabilidade, relativamente a 2012, apesar destes terem aumentado em todos os quartis nas classes superiores à classe 2.

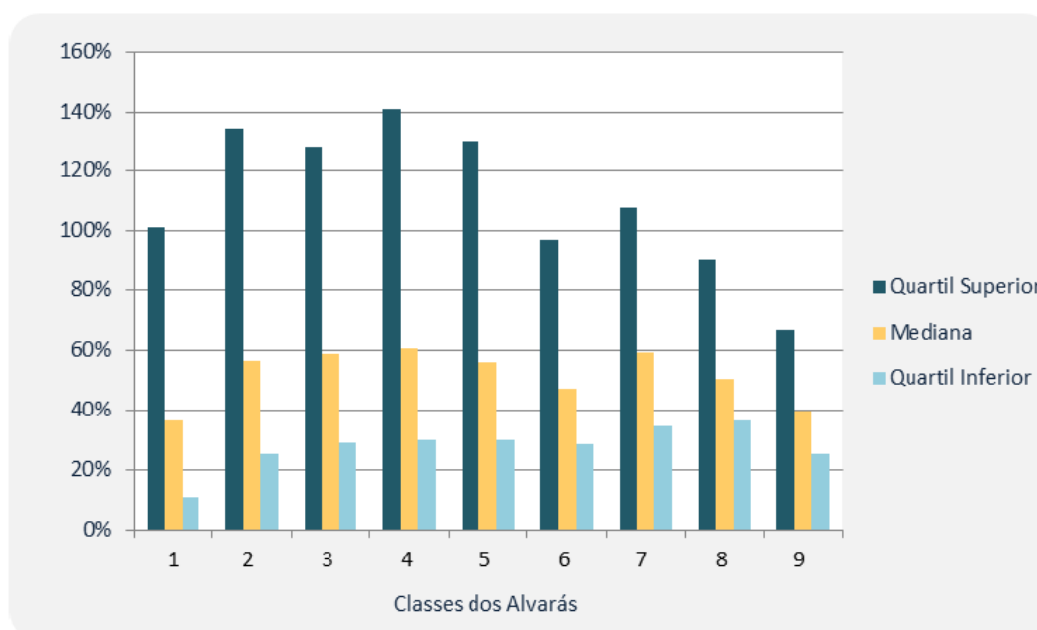
Tabela 34 - Solvabilidade, por Classes

Classes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL	
Nº de Empresas	7.613	2.355	1.582	1.088	806	221	101	38	72	13.876	
Solvabilidade (%)	Quartil Superior	101,13%	133,94%	127,93%	140,91%	129,53%	97,04%	107,85%	90,50%	66,98%	115,27%
	Mediana	36,62%	56,64%	59,18%	60,64%	56,13%	47,51%	59,65%	50,55%	39,95%	45,88%
	Quartil Inferior	10,80%	25,56%	28,96%	30,15%	30,05%	28,72%	34,85%	36,43%	25,47%	17,39%

Fonte: Relatório das Empresas do Setor da Construção - Análise Económico-Financeira – Exercício de 2013 (INCI I.P., 2014).

Uma vez mais, o peso destas duas primeiras classes contribuiu para que o nível geral de Solvabilidade diminuísse, em 2013, tendo metade das empresas analisadas apresentado um índice de apenas 45,88%, apurando-se uma Solvabilidade inferior a 17,4%, em 25% das empresas analisadas.

Figura 21 - Solvabilidade, por Classes



Fonte: Relatório das Empresas do Setor da Construção - Análise Económico-Financeira – Exercício de 2013 (INCI I.P., 2014).

As maiores discrepâncias verificaram-se nas empresas com alvará de classes mais baixas, destacando-se o agrupamento das empresas de classe 4 que apresentaram o maior quartil superior (140,91%), bastante distante do respetivo quartil inferior (30,15%). Os mais baixos índices de Solvabilidade foram apurados junto das empresas de classe 1, tendo 25% destas empresas apresentado índices de solvabilidade inferiores a 10,8%, o que demonstra uma grande dependência de crédito, refletindo, assim, um elevado risco para os seus credores.

Em 2013, verificou-se um valor médio de Resultado Líquido de 15.914€, significativamente superior à média apurada em 2012, no valor negativo de -4.234,84€.

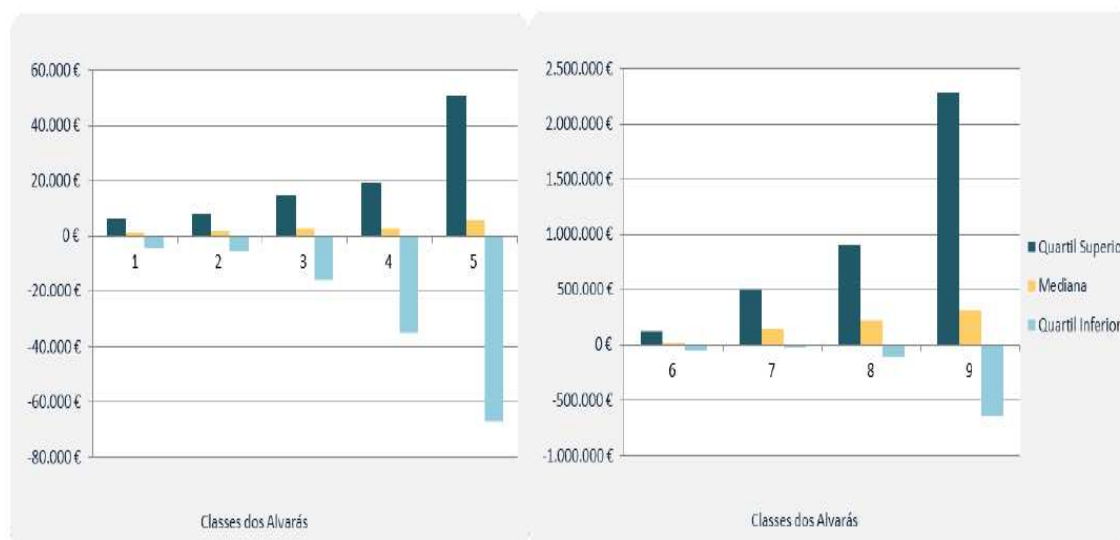
Tabela 35 - Resultado Líquido do Exercício, por Classes

Classes		1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL
Nº de Empresas		7.629	2.353	1.584	1.088	806	221	101	38	72	13.892
Resultado Líquido do Exercício (€)	Quartil Superior	6.227 €	8.082 €	14.829 €	19.139 €	50.834 €	120.305 €	501.199 €	900.735 €	2.287.304 €	9.453 €
	Mediana	1.448 €	1.943 €	2.615 €	2.597 €	5.803 €	20.156 €	140.169 €	222.146 €	320.353 €	1.836 €
	Quartil Inferior	-4.140 €	-5.402 €	-15.866 €	-34.842 €	-67.369 €	-52.082 €	-23.205 €	-102.443 €	-651.462 €	-6.393 €

Fonte: Relatório das Empresas do Setor da Construção - Análise Económico-Financeira – Exercício de 2013 (INCI I.P., 2014).

Metade das empresas apresentou um Resultado Líquido superior a 1.836€, o que se traduziu num aumento de 57,9%, face ao do ano anterior. No entanto, verificaram-se, em 2013, valores negativos de Resultado Líquido em 4.433 empresas, cerca de 32% do total da amostra, tendo o quartil inferior sido negativo em todas as classes dos alvarás.

Figura 22 - Resultado Líquido, por Classes



Fonte: Relatório das Empresas do Setor da Construção - Análise Económico-Financeira – Exercício de 2013 (INCI I.P., 2014).

Ainda assim, e relativamente ao apurado em 2012, verificaram-se valores superiores, em 2013, quer no quartil superior, quer no quartil inferior, isto é, 25% das empresas apresentaram valores de Resultado Líquido superiores a 9.453€, o que corresponde a um aumento de 45%, face a 2012, e 25% das empresas apresentaram valores inferiores a -6.393€, tendo em 2012 o limite sido de -10.841€.

Os valores mais elevados de Resultado Líquido, apurados em 2013, face a 2012, contribuíram para o aumento da Rentabilidade de Capitais Próprios em todos os quartis de todas as classes, com exceção das classes 8 e 9, onde a capacidade de atrair capitais próprios e alheios diminuiu ligeiramente, face a 2012.

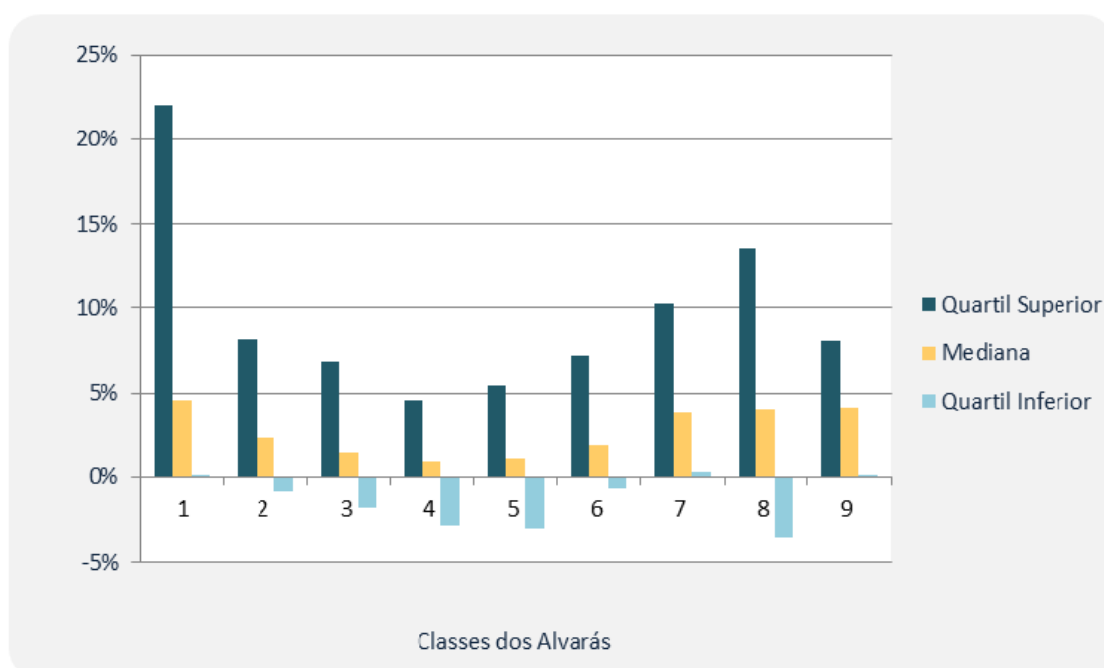
Tabela 36 - Rentabilidade dos Capitais Próprios, por Classes

Classes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL	
Nº de Empresas	7.627	2.353	1.584	1.088	806	221	101	38	72	13.890	
Rentabilidade dos Capitais Próprios (%)	Quartil Superior	22,07%	8,13%	6,83%	4,61%	5,45%	7,17%	10,22%	13,54%	8,10%	13,21%
	Mediana	4,58%	2,31%	1,40%	0,89%	1,10%	1,82%	3,90%	4,08%	4,17%	2,76%
	Quartil Inferior	0,10%	-0,80%	-1,80%	-2,86%	-2,99%	-0,64%	0,25%	-3,56%	0,11%	-0,65%

Fonte: Relatório das Empresas do Setor da Construção - Análise Económico-Financeira – Exercício de 2013 (INCI I.P., 2014).

Em termos medianos, apurou-se, em 2013, uma Rentabilidade de Capitais Próprios de 2,76%, superior em 0,71 p.p. face a 2012.

Figura 23 - Rentabilidade dos Capitais Próprios, por Classes



Fonte: Relatório das Empresas do Setor da Construção - Análise Económico-Financeira – Exercício de 2013 (INCI I.P., 2014).

Na sequência dos já referidos resultados líquidos negativos verificados, em 2013, junto de 4.433 empresas, cerca de 32% do total da amostra, apuraram-se quartis inferiores negativos em todas as classes, com exceção das classes 1, 7 e 9.

Os valores mais elevados de Resultado Líquido apurados em 2013 contribuíram para o aumento da Rentabilidade do Ativo Total em todos os quartis de todas as classes, com exceção da classe 9 e do quartil inferior da classe 4.

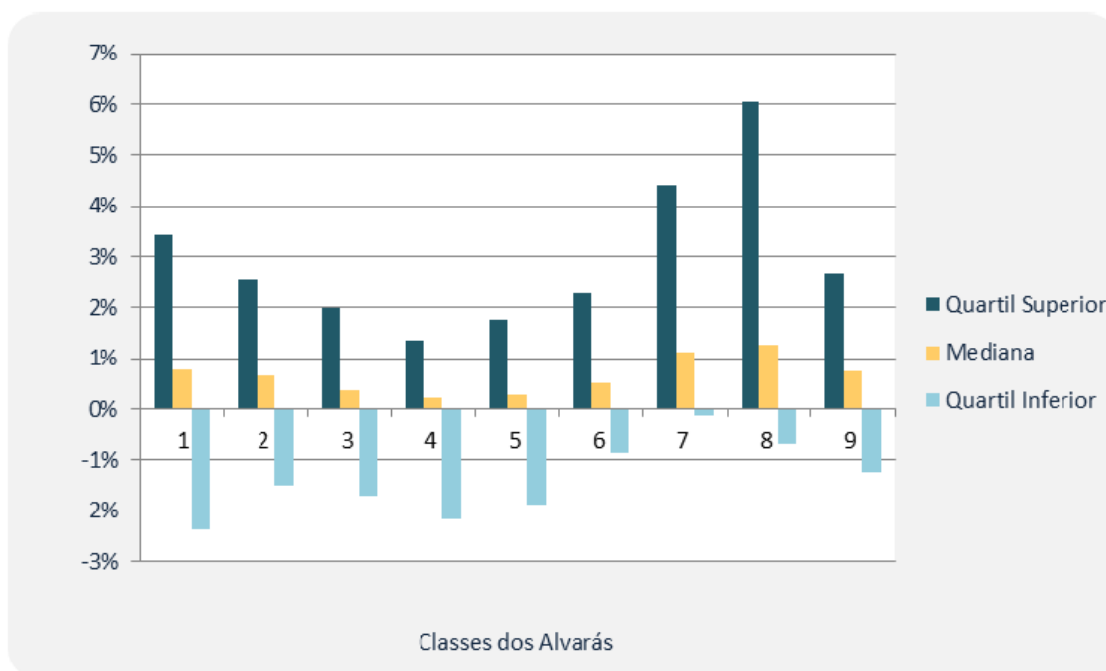
Tabela 37 - Rentabilidade do Ativo Total, por Classes

Classes		1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL
Nº de Empresas		7.625	2.352	1.583	1.088	806	221	101	38	72	13.886
Rentabilidade do Ativo Total (%)	Quartil Superior	3,42%	2,54%	2,01%	1,36%	1,76%	2,29%	4,42%	6,06%	2,66%	2,77%
	Mediana	0,79%	0,64%	0,38%	0,22%	0,29%	0,50%	1,12%	1,27%	0,73%	0,61%
	Quartil Inferior	-2,37%	-1,51%	-1,70%	-2,18%	-1,88%	-0,85%	-0,14%	-0,67%	-1,23%	-1,98%

Fonte: Relatório das Empresas do Setor da Construção - Análise Económico-Financeira – Exercício de 2013 (INCI I.P., 2014).

Em termos medianos, apurou-se, em 2013, uma Rentabilidade do Ativo Total de 0,61%, superior em 0,22 p.p. face a 2012, traduzindo um ligeira melhoria na eficiência dos ativos e na capacidade destes gerarem resultados.

Figura 24 - Rentabilidade do Ativo Total, por Classes



Fonte: Relatório das Empresas do Setor da Construção - Análise Económico-Financeira – Exercício de 2013 (INCI I.P., 2014).

Uma vez mais, os resultados líquidos negativos verificados, em 2013, junto de 4.433 empresas, contribuíram para os valores negativos apurados em todas as classes do quartil inferior deste indicador, denotando que mais de 25% das empresas analisadas não têm capacidade para remunerar os capitais investidos.

Na análise aos dados de 2013, verificaram-se elevadas taxas de endividamento, tendo, metade das empresas, mostrado que mais de dois terços dos seus ativos são financiados por terceiros.

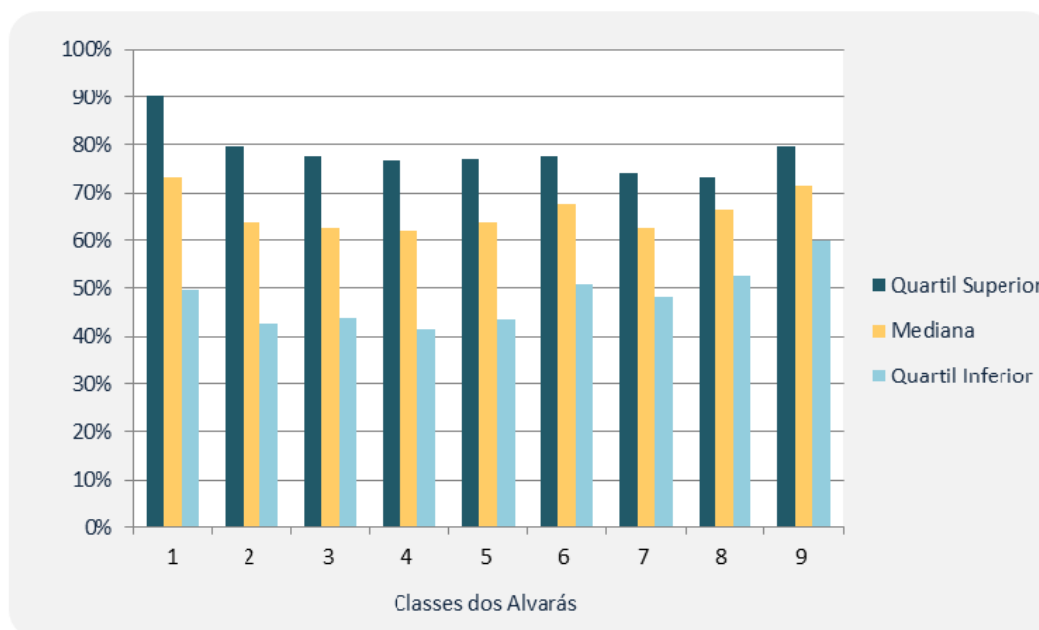
Tabela 38 - Endividamento, por Classes

Classes		1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL
Nº de Empresas		7.614	2.355	1.582	1.088	806	221	101	38	72	13.877
Endividamento (%)	Quartil Superior	90,25%	79,64%	77,54%	76,84%	76,89%	77,69%	74,15%	73,30%	79,70%	85,19%
	Mediana	73,18%	63,84%	62,82%	62,25%	64,05%	67,79%	62,64%	66,44%	71,45%	68,54%
	Quartil Inferior	49,72%	42,75%	43,87%	41,51%	43,57%	50,75%	48,11%	52,49%	59,89%	46,44%

Fonte: Relatório das Empresas do Setor da Construção - Análise Económico-Financeira – Exercício de 2013 (INCI I.P., 2014).

Relativamente a 2012, verificou-se, no ano em análise, um aumento nos índices de Endividamento, denotando um maior dependência de capital alheio. Consta-se, assim, que as empresas de construção recorrem em grande percentagem a capital alheio para financiar a sua atividade.

Figura 25 - Endividamento, por Classes



Fonte: Relatório das Empresas do Setor da Construção - Análise Económico-Financeira – Exercício de 2013 (INCI I.P., 2014).

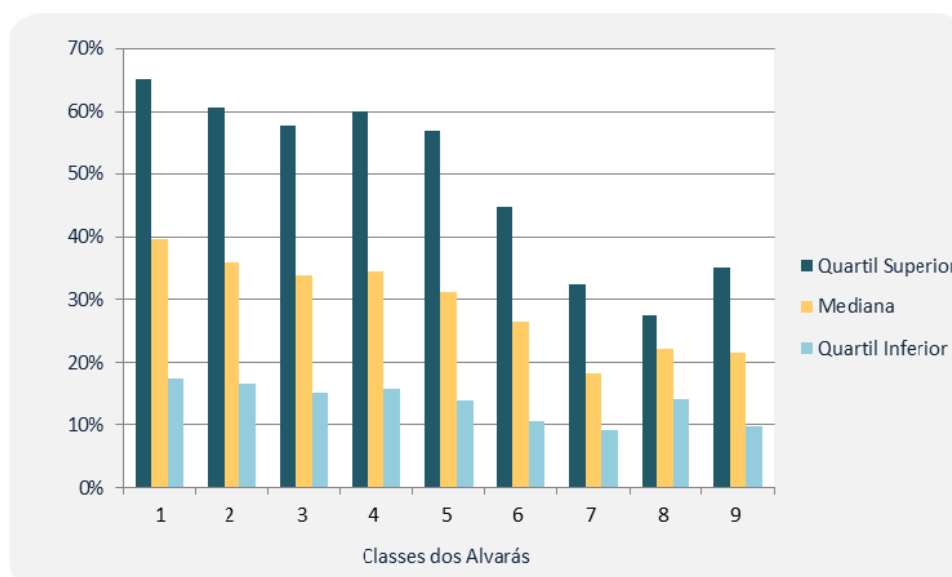
Em 2013, constatou-se um aumento nos índices de Estrutura de Endividamento, face a 2012, o que traduz um maior financiamento de médio e longo prazo. No entanto, na grande maioria das empresas analisadas o passivo de médio e longo prazo é pouco significativo, traduzindo, assim, um endividamento estruturado essencialmente no curto prazo.

Tabela 39 - Estrutura de Endividamento, por Classes

Classes		1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL
Nº de Empresas		5.213	1.638	1.139	804	636	197	90	37	72	9.826
Estrutura do Endividamento (%)	Quartil Superior	65,19%	60,70%	57,78%	60,02%	56,97%	44,71%	32,50%	27,39%	35,18%	61,84%
	Mediana	39,73%	36,07%	33,95%	34,55%	31,01%	26,31%	18,25%	22,21%	21,42%	36,36%
	Quartil Inferior	17,42%	16,64%	15,21%	15,76%	13,91%	10,54%	9,15%	14,25%	9,74%	16,12%

Fonte: Relatório das Empresas do Setor da Construção - Análise Económico-Financeira – Exercício de 2013 (INCI I.P., 2014).

Figura 26 - Estrutura de Endividamento, por Classes



Fonte: Relatório das Empresas do Setor da Construção - Análise Económico-Financeira – Exercício de 2013 (INCI I.P., 2014).

A menor discrepância entre o quartil inferior e superior verificou-se na classe 8, denotando um maior nível de investimento efetuado nestas empresas.

O Volume de Negócios reporta-se a toda a atividade da empresa, e não apenas ao valor afeto à atividade da construção, ou seja, este indicador evidencia, de uma certa forma, a dimensão da empresa, dado apresentar uma correlação direta com a classe máxima detida no alvará.

Tabela 40 - Volume de Negócios, por Classes

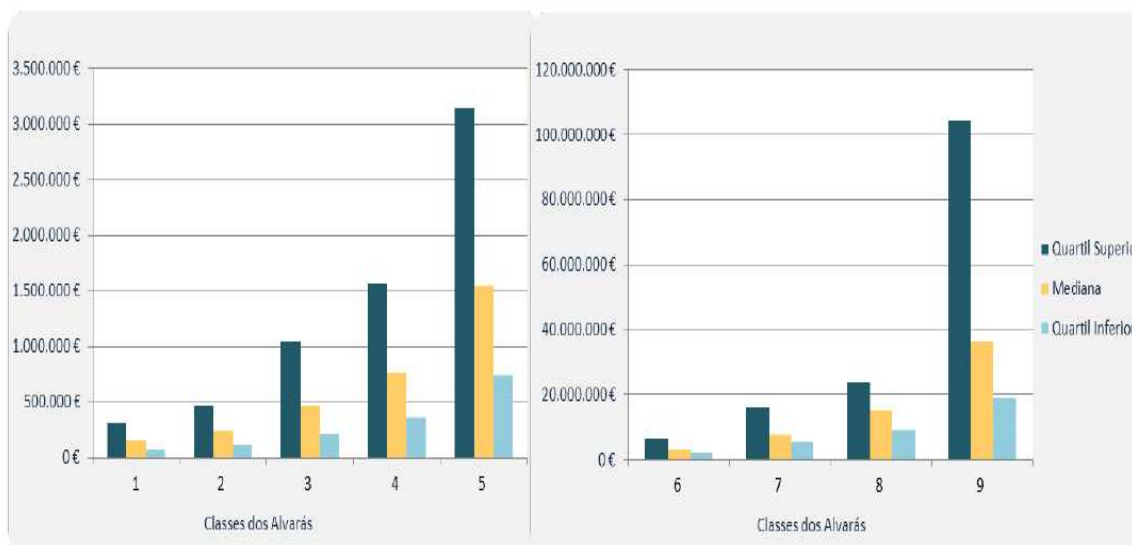
Classes		1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL
Nº de Empresas		7.475	2.304	1.526	1.060	790	219	101	38	72	13.585
Volume de Negócios (€)	Quartil Superior	315.128 €	473.835 €	1.051.588 €	1.572.314 €	3.144.221 €	6.716.306 €	16.199.536 €	23.655.916 €	104.474.599 €	643.430 €
	Mediana	154.915 €	241.320 €	468.392 €	770.987 €	1.547.779 €	3.309.448 €	7.734.865 €	15.030.560 €	36.292.312 €	240.920 €
	Quartil Inferior	76.684 €	119.719 €	214.533 €	360.453 €	748.739 €	1.923.206 €	5.413.941 €	9.213.140 €	18.939.753 €	101.614 €

Fonte: Relatório das Empresas do Setor da Construção - Análise Económico-Financeira – Exercício de 2013 (INCI I.P., 2014).

Em 2013, registou-se um aumento, face a 2012, nos valores de Volume de Negócios, em todos os quartis e classes dos alvarás das empresas analisadas, com exceção da mediana e dos quartis inferiores das classes 6, 7 e 9. Assim, metade das empresas apresentou um Volume de Negócios superior a 240.920€, o que se traduziu num aumento de 29,3%, face ao do ano anterior.

Uma vez mais, são as classes 7, 8 e 9 que apresentam grandes discrepâncias face às restantes classes.

Figura 27 - Volume de Negócios, por Classes



Fonte: Relatório das Empresas do Setor da Construção - Análise Económico-Financeira – Exercício de 2013 (INCI I.P., 2014).

No caso do Volume de Negócios, a mediana e o quartil inferior das empresas detentoras de alvará de classe 9 é mais de duzentas vezes superior aos das empresas de classe 1, chegando a uma diferença de mais de trezentas vezes maior, no caso do quartil superior.

4.3.4. As 20 Maiores Empresas com Atividade no Setor da Construção

4.3.4.1. Volume de Negócios – Análise Genérica

Neste ponto, será efetuada uma abordagem às 20 maiores empresas do total das 13.585 empresas já analisadas no capítulo anterior, em termos de Volume de Negócios contabilizados em 2013.

Tabela 41 - As 20 maiores empresas com atividade no setor da construção em termos de Volume de Negócios em 2013

Empresa	Volume de Negócios	Classe máxima do alvará
TEIXEIRA DUARTE - ENGENHARIA E CONSTRUÇÕES, S.A.	631.082.435 €	9
MOTA-ENGIL, ENGENHARIA E CONSTRUÇÃO ÁFRICA, S.A.	624.018.697 €	9
ZAGOPE - CONSTRUÇÕES E ENGENHARIA, S.A.	381.321.924 €	9
SOCIEDADE DE CONSTRUÇÕES SOARES DA COSTA, S.A.	346.530.139 €	9
MOTA-ENGIL, ENGENHARIA E CONSTRUÇÃO, S.A.	324.171.819 €	9
SIEMENS, S.A.	306.488.621 €	9
AFAVIAS - ENGENHARIA E CONSTRUÇÕES, S.A.	250.272.454 €	9
EFACEC ENERGIA - MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS ELÉTRICOS, S.A.	246.104.657 €	4
EFACEC - ENGENHARIA E SISTEMAS, S.A.	235.411.721 €	9
CONDURIL - ENGENHARIA, S.A.	202.463.786 €	9
LENA - ENGENHARIA E CONSTRUÇÕES, S.A.	188.514.536 €	9
SOMAGUE - ENGENHARIA, S.A.	164.084.771 €	9
OPWAY - ENGENHARIA, S.A.	157.455.177 €	9
MONTEADRIANO - ENGENHARIA E CONSTRUÇÃO, S.A.	151.253.338 €	9
DOMINGOS DA SILVA TEIXEIRA, S.A.	146.601.421 €	9
C.M.E. - CONSTRUÇÃO E MANUTENÇÃO ELECTROMECAÂNICA, S.A.	127.474.100 €	9
E.I.P.- ELECTRICIDADE INDUSTRIAL PORTUGUESA, S.A.	116.523.485 €	9
MSF ENGENHARIA, S.A.	108.255.023 €	9
CONSTRUÇÕES GABRIEL A.S.COUTO, S.A.	103.214.457 €	9
CASAIS - ENGENHARIA E CONSTRUÇÃO, S.A.	93.754.024 €	9
Total	4.904.996.587 €	

Fonte: Relatório das Empresas do Setor da Construção - Análise Económico-Financeira – Exercício de 2013 (INCI I.P., 2014).

O subgrupo das 20 maiores empresas, em termos de Volume de Negócios, é constituído, exclusivamente, por empresas detentoras de alvará em classe máxima 9, com exceção de uma única empresa de classe 4.

Tendo em vista a análise deste subgrupo, foram apurados os indicadores financeiros das 20 maiores empresas em termos de Volume de Negócios.

Tabela 42 - Indicadores Financeiros das 20 empresas com maior Volume de Negócios

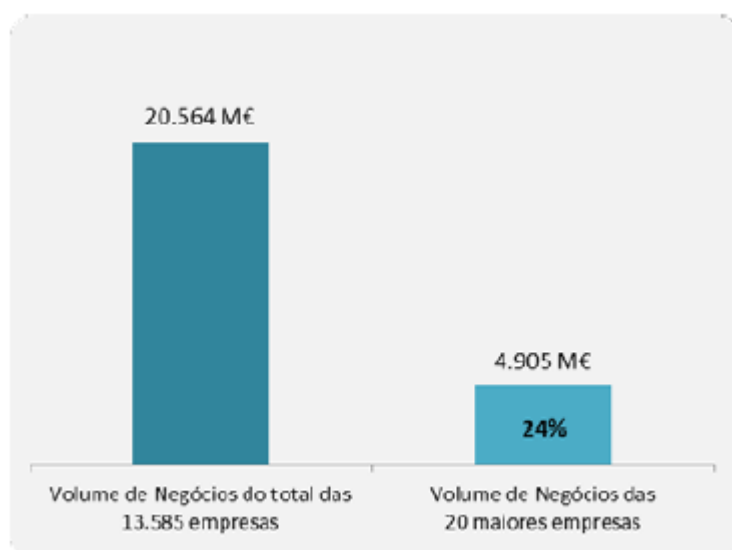
INDICADORES		20 maiores empresas em termos de VN	Total das empresas
			13.585
Liquidez Geral	Quartil Superior	162,04%	352,66%
	Mediana	133,40%	185,64%
	Quartil Inferior	113,22%	123,62%
Liquidez Reduzida	Quartil Superior	138,63%	246,95%
	Mediana	124,14%	135,49%
	Quartil Inferior	105,82%	80,97%
Autonomia Financeira	Quartil Superior	32,02%	53,97%
	Mediana	25,85%	31,63%
	Quartil Inferior	19,04%	14,94%
Grau de Cobertura do Imobilizado	Quartil Superior	275,76%	1473,96%
	Mediana	184,05%	402,54%
	Quartil Inferior	119,44%	176,28%
Solvabilidade	Quartil Superior	47,09%	115,27%
	Mediana	34,86%	45,88%
	Quartil Inferior	23,56%	17,39%
Resultado Líquido do Exercício	Quartil Superior	9.272.095 €	9.453 €
	Mediana	3.972.673 €	1.836 €
	Quartil Inferior	-7.887.230 €	-6.393 €
Rentabilidade dos Capitais Próprios	Quartil Superior	10,28%	13,21%
	Mediana	5,64%	2,76%
	Quartil Inferior	-11,87%	-0,65%
Rentabilidade do Activo Total	Quartil Superior	3,40%	2,77%
	Mediana	1,57%	0,61%
	Quartil Inferior	-3,97%	-1,98%
Endividamento	Quartil Superior	80,96%	85,19%
	Mediana	74,15%	68,54%
	Quartil Inferior	67,98%	46,44%
Estrutura do Endividamento	Quartil Superior	36,28%	61,84%
	Mediana	25,13%	36,36%
	Quartil Inferior	13,46%	16,12%
Custos com Pessoal	Quartil Superior	54.770.591 €	172.901 €
	Mediana	30.411.014 €	71.613 €
	Quartil Inferior	23.265.103 €	34.210 €
Volume de Negócios	Quartil Superior	310.909.421 €	643.430 €
	Mediana	195.489.161 €	240.920 €
	Quartil Inferior	141.819.591 €	101.614 €

Fonte: Relatório das Empresas do Setor da Construção - Análise Económico-Financeira – Exercício de 2013 (INCI I.P., 2014).

As 20 maiores empresas, em termos de Volume de Negócios, apresentaram uma menor discrepância entre os vários quartis, relativamente ao total das empresas analisadas, com exceção dos indicadores de rentabilidade, onde os respetivos valores foram mais díspares.

No total, estas 20 empresas apresentaram um Volume de Negócios de 4,9 mil milhões de euros.

Figura 28 - Peso das 20 maiores empresas do Setor em termos de Volume de Negócios



Fonte: Relatório das Empresas do Setor da Construção - Análise Económico-Financeira – Exercício de 2013 (INCI I.P., 2014).

Significa que as referidas 20 empresas (0,1% das 13.585 analisadas) representam cerca de 24% do total de Volume de Negócios, verificado no exercício de 2013.

No topo desta lista das 20 maiores empresas em termos de Volume de Negócios destaca-se a empresa TEIXEIRA DUARTE - ENGENHARIA E CONSTRUÇÕES, S.A., em primeiro lugar, e as empresas do mesmo grupo MOTA-ENGIL, ENGENHARIA E CONSTRUÇÃO ÁFRICA, S.A. e MOTA-ENGIL, ENGENHARIA E CONSTRUÇÃO, S.A., em segundo e quinto lugar, respetivamente.

Segundo o estudo “EPoC 2013 – European Powers of Construction” elaborado pela DELOITTE, o grupo MOTA-ENGIL SGPS S.A. e a empresa TEIXEIRA DUARTE - ENGENHARIA E CONSTRUÇÕES, S.A. constam também do ranking das 50 maiores empresas de construção da Europa, em termos de proveitos operacionais, registados em 2013, ocupando, respetivamente, as 32^o e 39^o posição referencial.

Este ranking das 50 maiores empresas de construção da Europa é liderado pela empresa francesa VINCI S.A, que apresentou, em 2013, proveitos operacionais no montante de 40,3 milhões de euros.

O Reino Unido é o país com maior representação no ranking ao nível do número de empresas (13), embora em termos de proveitos operacionais globais ocupe a 3^a posição, com 40,4 milhões de euros, atrás da Espanha, com 6 empresas e cerca de 66,6 milhões de euros, e da França com 4 empresas e cerca de 101 milhões de euros.

Tabela 43 - Proveitos operacionais das maiores empresas de construção da Europa, por país

País	N.º de Empresas	Proveitos Operacionais (M€)
França	4	101 M€
Espanha	6	66,6 M€
Reino Unido	13	40,4 M€
Portugal	2	3,9 M€
Total	50	328,4 M€

Fonte: Relatório das Empresas do Setor da Construção - Análise Económico-Financeira – Exercício de 2013 (INCI I.P., 2014).

Em síntese constatou-se, assim em 2013 que mais de 75% das empresas apresentaram rácios de Liquidez Geral superiores a 124%, em semelhança ao verificado em 2012, embora, na mediana e no quartil superior se tenham apurado índices de Liquidez Geral inferiores aos do ano anterior.

Não considerando o valor dos inventários, foram apurados, evidentemente, menores rácios de liquidez. No entanto, estes índices de Liquidez Reduzida foram superiores aos verificados em 2012 no que se refere à mediana e ao quartil inferior.

Ainda relativamente à liquidez das empresas, foram contabilizadas, em 2013, 1.643 empresas que não cumprem o requisito mínimo de 100% de Liquidez Geral, das quais 424 são titulares de alvará de construção em classe superior a 1.

Ao nível da Autonomia Financeira, foram contabilizados, em 2013, índices inferiores aos de 2012, apesar destes terem aumentado em todos os quartis nas classes superiores à classe 2.

No entanto, como as duas primeiras classes representam quase 72% do total das empresas, o nível geral de Autonomia Financeira ficou aquém do registado em 2012, tendo 25% das empresas apresentado rácios inferiores a 15%. Relativamente ao requisito mínimo de 5% de Autonomia Financeira, verificou-se, em 2013, um total de 1.754 empresas que não o cumpre, das quais 417 são titulares de alvará de construção em classe superior à 1.

Ao nível do capital próprio, apurou-se um total de 1.143 empresas com capitais próprios negativos, o que corresponde a cerca de 8,2% da amostra analisada.

À semelhança do índice de Autonomia Financeira, foram apurados, em 2013, menores índices de Solvabilidade, relativamente a 2012, apesar destes terem aumentado em todos os quartis

nas classes superiores à classe 2. Uma vez mais, o peso destas duas primeiras classes contribuiu para que o nível geral de Solvabilidade diminuísse, em 2013, tendo metade das empresas analisadas apresentado um índice de apenas 45,9%, apurando-se uma Solvabilidade inferior a 17,4%, em 25% das empresas analisadas.

De forma positiva, verificou-se, em 2013, um valor médio de Resultado Líquido de 15.914€, significativamente superior à média apurada, em 2012, no valor negativo de 4.234,84€. Os valores mais elevados de Resultado Líquido contribuíram, assim, para um aumento das rentabilidades, quer dos capitais próprios, quer do ativo total.

Em termos medianos, apurou-se, em 2013, uma Rentabilidade dos Capitais Próprios de 2,76%, superior em 0,71 p.p. face a 2012, o que traduz uma ligeira melhoria na capacidade de sobrevivência financeira das empresas a longo prazo e na capacidade de atrair capitais próprios e alheios. Também em termos medianos, apurou-se, no ano em análise, uma Rentabilidade do Ativo Total de 0,61%, superior em 0,22 p.p. ao constatado em 2012, o que traduz uma ligeira melhoria na eficiência dos ativos e na capacidade destes gerarem resultados. No entanto, apesar desta melhoria nas rentabilidades referidas, registaram-se ainda, em 2013, resultados líquidos negativos em 4.433 empresas.

No que se refere ao Endividamento, verificou-se, em 2013, um aumento na dependência de capital alheio. Em metade do universo analisado verificou-se que mais de dois terços dos ativos são financiados por terceiros. Por outro lado, constatou-se também um aumento nos índices de Estrutura de Endividamento, o que traduz um aumento do financiamento de médio e longo prazo.

Relativamente ao indicador Volume de Negócios, constatou-se, em 2013, um aumento, face a 2012, em todos os quartis e classes dos alvarás das empresas analisadas, com exceção da mediana e dos quartis inferiores das classes 6, 7 e 9. Assim, metade das empresas apresentou um Volume de Negócios superior a 240.920€, o que se traduziu num aumento de 29,3%, face ao do ano anterior.

Por fim, as 20 maiores empresas de construção, em termos de Volume de Negócios, apresentaram um Volume de Negócios global superior a 4,9 mil milhões de euros.

4.4. LUCIOS (Lúcio da Silva Azevedo & Filhos, S.A.)

4.4.1. Apresentação da Empresa

Corriam os anos 40 do século XX quando Lúcio da Silva Azevedo decidiu arriscar por conta própria na construção, área difícil pela própria natureza, com métodos rudimentares, inexistência de investimentos públicos e privados, e de apoio financeiro a estes pequenos empresários. Homem de grande persistência, tentou perpetuar a única profissão que conhecia, incutindo um cunho pessoal nas suas construções, cunho esse que mais tarde veio a granjear o reconhecimento local de “Mestre Lúcio”, homem de trabalho incansável e de honestidade intocável. Foram estes os valores que tentou passar aos filhos, que acompanharam o pai nesta profissão, e que tentaram continuar o legado que este lhes transferiu. Por vocação, um dos filhos de Lúcio da Silva Azevedo, Alberto Carvalho Azevedo, assume a direção da empresa, e em 1974, surge a Lúcio Silva Azevedo & Filhos, Lda.

Corriam anos de crise no país, nomeadamente na construção, levando Alberto Azevedo a reinventar o seu mercado alvo, realizando obras por todo o Norte para clientes tão diversos como unidades fabris, bancos e outras instituições que à data realizavam pequenos investimentos. Passados alguns anos, fruto da solidez que adquirira, tenta a construção própria para venda essencialmente num mercado novo que surgia: a construção de casas para segunda habitação junto às praias, preferencialmente em Matosinhos. Fruto do sucesso dessa aposta, começa a investir no mercado residencial de qualidade, selecionando criteriosamente locais privilegiados.

Seguidor de uma filosofia que apostava na construção de referência, acreditou que isso só seria possível controlando as diversas especialidades na construção. Criou para o efeito uma empresa de nome Padinho, que vende materiais de construção variados, e acrescentou à empresa de construção a LUCIOS, centros internos de execução de especialidades - a carpintaria, a serralharia e a central de betão. Com esta estrutura conseguiu o máximo de autonomia possível na execução de obras de construção civil e um controlo absoluto da qualidade executada.



Com uma dimensão maior, sentiu-se a necessidade de reorganização do grupo de empresas, entretanto criadas, nascendo em 1999, uma empresa de gestão de participações com o nome AZEVEDOS, a qual concentra a gestão global das empresas. Entretanto, a terceira geração da família aparece apta para contribuir para a progressão e consolidação do grupo, com Filipe Alberto Reis de Azevedo a assumir por vocação e formação a gestão executiva da LUCIOS.

Fruto da necessidade de acompanhar as exigências do mercado, como forma de se destacar em termos competitivos e em cumprimento dos padrões de Qualidade a que sempre habituou os seus Clientes, Colaboradores, Fornecedores e demais Entidades, decidiu implementar um Sistema de Gestão Integrado, passando a ser uma Empresa Certificada em 2009, segundo os referenciais normativos NP EN ISO 9001, NP EN ISO 14001 e Occupational Health and Safety Assessment Services (OHSAS) 18001.



Repetindo a iniciativa de anos anteriores, a Exame em parceria com a Accenture elaboraram um ranking de melhores empresas para se trabalhar em Portugal.⁴⁸ Na Revista Exame (Fevereiro 2015) a LUCIOS foi novamente distinguida como uma das Melhores Empresas para Trabalhar. Este estudo teve como objetivo analisar as práticas de Gestão de Pessoas, premiando as empresas com o maior grau de Satisfação dos seus colaboradores. Não obstante, continua a manter um espírito de porta aberta e a união que a caracteriza.

Nesta organização a formação é uma preocupação e, como tal, para além da formação presencial em sala, foi recentemente desenvolvida uma plataforma de *e-learning* para o acesso aos cursos à distância, de modo a poder ajustar-se à disponibilidade das pessoas.

Os colaboradores têm acesso a um portal interno, isto é, uma comunicação interna em que a empresa tem a iniciativa de informar o que se passa internamente, ou seja, quem entra, quem sai, as formações a realizar, novidades, campanhas, o diário da empresa para manter todos os colaboradores a par das ocorrências. E, para quem não tem acesso a este tipo de tecnologia a informação é divulgada através de uma *newsletter* mensal.

A LUCIOS pretende dar oportunidade interna de progressão profissional e com isso efetuar a avaliação de desempenho e planos individuais de carreira. Através do método de avaliação a administração atribui prémios monetários anuais aos vários departamentos. Prémios em dinheiro para futuros pais e mães, desconto em serviços para os colaboradores através de parcerias em diversas áreas (saúde, desporto, viagens, entre outros). Estes são alguns benefícios/regalias oferecidos, a que se junta ainda um seguro de saúde que todos os colaboradores passaram a usufruir a partir de 2014.

“O espírito solidário é uma bandeira da LUCIOS, que se estende aos colaboradores, os quais participam em campanhas de doação de sangue, angariação de roupas ou brinquedos para Angola ou para instituições locais ou ainda para colaboradores mais carenciados.” Revista Exame (Fevereiro 2015)

⁴⁸ Disponível em <http://www.engenhariapt.com/2012/01/29/melhores-empresas-da-construcao-para-se-trabalhar-2012/> [Consultado no dia 2015-07-06, 20:15h].

Organiza-se todos os anos um encontro informal, extensível às respetivas famílias de todos os colaboradores, sendo ainda organizadas atividades para fomentar o bom relacionamento, tais como o almoço e o jantar de natal, e o magusto.

No dia 28 de Setembro de 2015 a LUCIOS e o Museu FC Porto celebraram o Acordo de Parceria⁴⁹, no qual, o mesmo faz da construtora a “Main Partner” do museu, garantindo à LUCIOS o direito de utilização de determinados espaços publicitários e suportes físicos e digitais do Museu para a divulgação e promoção própria.

Sendo a LUCIOS responsável pela construção do Museu, em 2013, uma obra emblemática e de sucesso, quer continuar ligada a esta instituição, acompanhando agora a construção das memórias de vitórias e conquistas, ano após ano.

"Esta parceria pretende reforçar a ligação da LUCIOS aos grandes players dos diferentes setores de atividade. Somos uma empresa que nasceu no Norte e que com a confiança de entidades públicas e privadas da região cresceu e evoluiu, acabando por expandir o seu know-how além-fronteiras. Também no FC Porto vemos este espírito conquistador; lutador. Queremos ser a marca que está junto dos vencedores", afirma Filipe Azevedo, administrador da LUCIOS.

Para o mesmo responsável, à semelhança do FC Porto, com as memórias de mais de 120 anos expostas no seu Museu, também a LUCIOS, com mais de 70 anos, recorda um passado vencedor e constrói o seu futuro com olhos postos nos seus valores: confiança, qualidade e solidez.

⁴⁹ Disponível em <http://www.fcporto.pt/pt/noticias/pages/lucios-parceria-museu-fcporto.aspx> [Consultado no dia 2015-10-03, 11:37h].

4.4.1.1. Identificação da Empresa

De seguida descrevemos sucintamente a empresa LUCIOS:

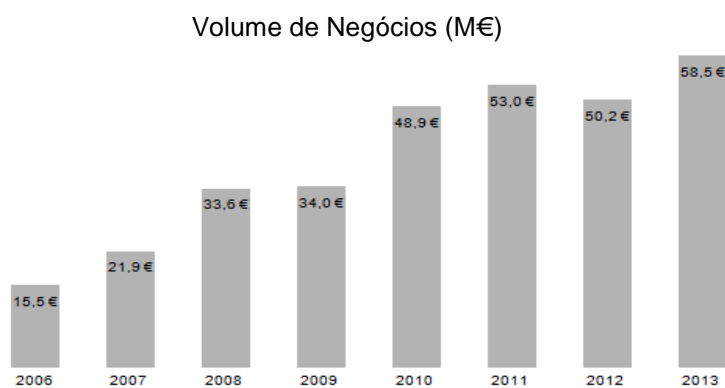
Tabela 44 - Identificação da empresa LUCIOS

Denominação Social	Lúcio da Silva Azevedo & Filhos, S.A.
Sede	Rua José Martins Maia, n.º 45, 4486-854 Vilar do Pinheiro
Estaleiro Central	Rua da Indústria, n.º 150, 4485-946 Vilar do Pinheiro
Escritório de Lisboa	Avenida 5 de Outubro, n.º 72 – 2ºA, 1050-059 Lisboa
Site	www.lucios.pt
Início da Atividade	Desde 1940 como Pessoa Singular e desde 1957 como Empresa
Alvará	4868 – Classe máxima 9
CAE Principal	41200 - Construção de Edifícios (Residenciais e Não Residenciais)
CAE Secundário	23630 - Fabricação de Betão Pronto
Capital Social	2.004.820,00€
NIPC	500 432 066

4.4.1.2. Evolução Económica

A empresa tem vindo a registar resultados positivos ao longo dos últimos anos. De notar que a LUCIOS passou de um volume de negócios de 21,9 M €uros em 2007 para 58,5 M €uros em 2013.

Figura 29 - Evolução Económica da LUCIOS



4.4.1.3. Estrutura Organizacional

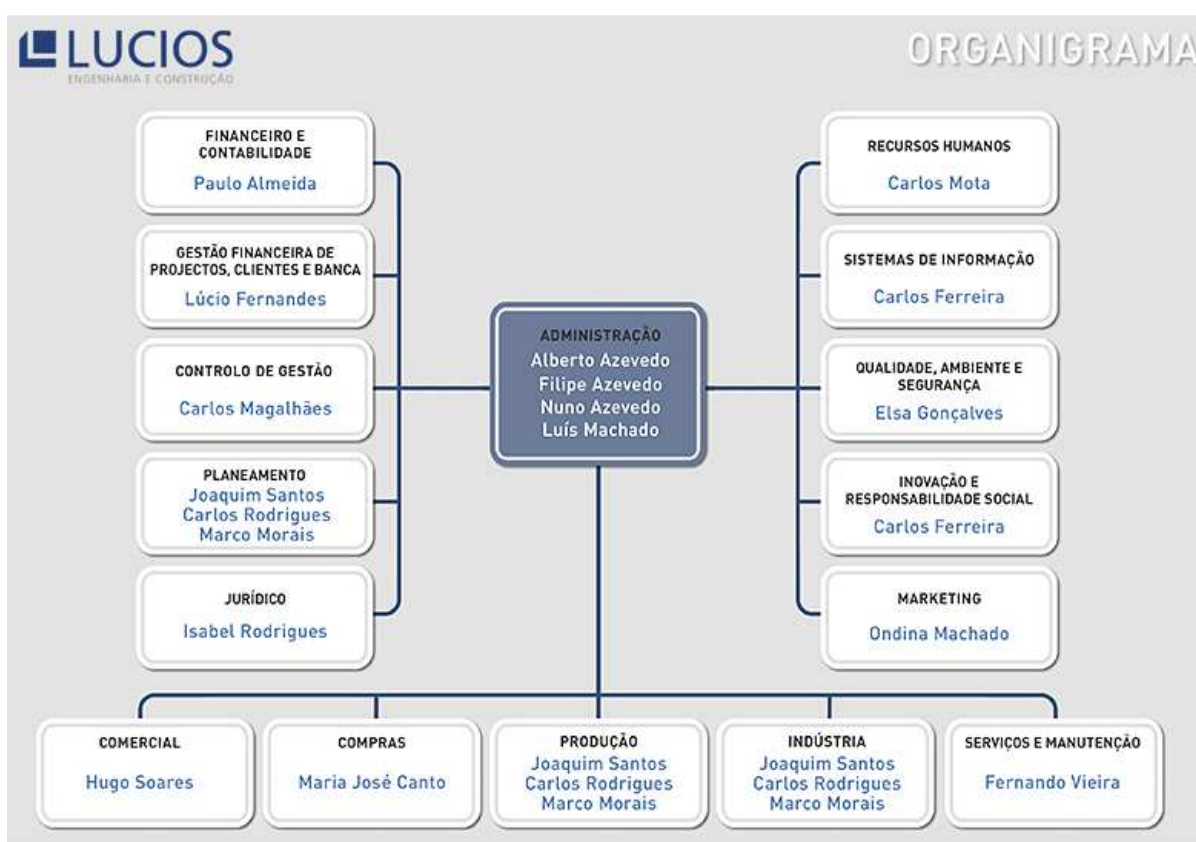
A nível estrutural a LUCIOS está organizada em organigrama, que evidencia as relações hierárquicas, e em descrição de funções, que define as competências necessárias e responsabilidades para o desempenho de cada função.

As descrições de funções, que abrangem Responsabilidades, Competências Necessárias e Política de Substituição, encontram-se desenvolvidas no Manual de Funções, devendo ser solicitado quando aplicável.

A **LUCIOS** utiliza uma estrutura pouco rígida, com reduzido número de níveis hierárquicos, que potencia uma flexibilidade que entende necessária para encarar as alterações do meio envolvente, em que os Departamentos estão ligados ao processos-chave de negócio, aos processos de suporte e às Áreas de apoio à Gestão.

De seguida, apresenta-se o organigrama da LUCIOS.

Figura 30 - Organigrama Geral da LUCIOS



4.4.2. Análise Económico-Financeira

Neste ponto, será apresentada uma análise da situação económica e financeira da empresa LUCIOS no mercado interno e externo, relativamente ao exercício de 2013, tendo como base o Relatório e Contas da LUCIO DA SILVA AZEVEDO & FILHOS, S.A. e o Balanço e as Demonstrações de Resultados da LUCIOS MOÇAMBIQUE, S.A..

Esta análise foi efetuada tendo em conta vários indicadores, nomeadamente Liquidez Geral, Autonomia Financeira, Solvabilidade, Resultado Líquido do Exercício, Rentabilidade dos Capitais Próprios, Rentabilidade do Ativo Total, Endividamento, Estrutura do Endividamento e Volume de Negócios.

Em 2013, a empresa LUCIOS tem na sua atividade um número médio de 280 colaboradores e o indicador “Volume de Negócios” manteve-se perto dos 50 milhões de euros (incluindo a variação de produção), pode-se concluir que o tecido empresarial da mesma enquadra-se como uma grande empresa e é detentora de classe 9.

O estudo dos rácios ajuda a determinar se existem valores muito elevados no inventário das existências, ou gastos correntes e não correntes elevados. Permite que a empresa consiga apurar se está a ultrapassar os limites de crédito que lhe foram concedidos, ou para responder a quaisquer outras questões relativas à eficiência no desempenho e evolução dos negócios.

Ao analisarmos os mapas financeiros, adotando a aplicação dos indicadores económicos e financeiros, é possível antecipar problemas potenciais. Também é fundamental no processo de tomada de decisões, com o objetivo de concretização de oportunidades de negócio.

Sendo a LUCIOS detentora de alvará de classe máxima 9, vamos comparar os indicadores económicos financeiros do exercício de 2013 com o relatório publicado pelo INCI das empresas do setor da construção.

A análise comparativa será feita às empresas de classe 9, através dos números médios (Mediana) dos indicadores acima mencionados.

Será que a empresa LUCIOS estará enquadrada com os indicadores económico-financeiros apresentados pelo INCI?

Está muito aquém dos valores apresentados pelo INCI?

Os indicadores económico-financeiros reproduzidos pela LUCIOS apresentam discrepâncias em relação aos indicadores relatados pelo INCI?

De seguida, apresentamos sinteticamente os indicadores da LUCIOS Portugal e das empresas do setor da construção publicado pelo INCI, relativamente ao ano de 2013.

Tabela 45 - Indicadores da LUCIOS Portugal e das Empresas do Setor da construção

Indicadores	LUCIOS Portugal 2013	Relatório INCI Classe 9 (Mediana)
Liquidez Geral	124,66%	139,13%
Liquidez Reduzida	95,06%	128,81%
Autonomia Financeira	20,40%	28,55%
Solvabilidade	25,63%	39,95%
Resultado Líquido do Exercício	307.192 €	320.353 €
Rentabilidade dos Capitais Próprios	3,60%	4,17%
Rentabilidade do Ativo Total	0,71%	0,73%
Endividamento	79,60%	71,45%
Estrutura do Endividamento	9,05%	21,42%
Volume de Negócios	49.551.085 € ⁵⁰	36.292.312 €

Fonte: Elaboração Própria, 2015.

No seguimento da análise ao setor da construção, o indicador de Liquidez Geral está acima dos 123,62%, isto é, a LUCIOS teve a capacidade de satisfazer e assumir os compromissos de curto prazo. Relativamente às outras empresas do mesmo setor, podemos concluir que a LUCIOS se enquadra com os valores apresentados. No entanto, está abaixo da Mediana do setor da construção, que apresenta 139.13%.

O valor do rácio de Liquidez Reduzida está nos 95,06%, apresentando assim um valor inferior à Mediana de classe 9 de 128.81%.

⁵⁰ O valor do Volume de Negócio inclui a variação de Produção de 2013.

A “Autonomia Financeira” apresenta-se estável em torno dos 20,40%, abaixo da média dos 28,55% mas acima do quartil inferior de 20,30%.

O indicador de autonomia financeira é uma ferramenta que permite analisar a sustentabilidade da empresa através da proporção do Capital Próprio com o Ativo, isto é, este rácio deve ser superior a 30%, no caso de ser inferior a 25% é considerado um risco elevado para a empresa, se estiver entre os 25% e os 30% é um risco razoável para as empresas.

Podemos concluir que a LUCIOS apresenta uma autonomia financeira inferior a 25%, encontra-se com um risco elevado, reflete um elevado nível de endividamento, traduz uma dependência excessiva de capitais alheios.

No entanto a LUCIOS apresenta um Capital Próprio positivo de 8.837.797,23€, comparando a análise publicada pelo INCI, no exercício de 2013, constatou-se 1.143 empresas com Capitais Próprios negativos.

Através do rácio solvabilidade, podemos verificar que a empresa apresenta capacidade para satisfazer e assumir os seus compromissos a médio e longo prazo, com a estrutura de capitais próprios, a LUCIOS apresenta 25,63%, o que significa que está abaixo dos 39,95%, publicado pelo INCI, mas ainda assim, está acima dos 25,45% do quartil inferior apresentado pelo INCI.

Podemos concluir que a LUCIOS apresenta um passivo superior ao capital próprio, ou seja, recorre a financiamentos não tendo meios próprios para satisfazer toda a sua dívida.

Em 2013, a LUCIOS apresentou um Resultado Líquido do Exercício positivo de 307.192€, está abaixo dos 320.353€ publicados pelo INCI.

O valor do rácio de Rentabilidade dos Capitais Próprios da LUCIOS foi de 3,6% apresenta um valor abaixo publicado pelo INCI de 4,17%, mas consegue estar acima do quartil inferior (0,11%). Este rácio traduz a capacidade de sobrevivência financeira da empresa a longo prazo relativamente ao capital investido e a potencialidade de atrair capitais próprios e alheios.

A LUCIOS conseguiu apurar 0.71% no rácio da Rentabilidade do Ativo Total apresenta uma pequena discrepância aos valores publicados pelo INCI (0,73%). Este indicador apresenta a eficácia na aplicação dos ativos e a capacidade destes gerarem resultados.

O indicador de Endividamento apurado pela LUCIOS foi de 79,60% está acima da média publicado pelo INCI mas encontra-se com um valor semelhante ao quartil superior de 79,70%, isto é, a LUCIOS utiliza uma grande percentagem de capital alheio para financiar as suas atividades.

A LUCIOS obteve 9,05% no rácio Estrutura de Endividamento apresenta um valor abaixo de 21,42% publicado pelo INCI mas encontra-se com um valor semelhante ao quartil inferior de 9,74%. Pode-se constatar que existe um endividamento essencialmente a curto prazo.

O indicador do Volume de Negócios apresentado pela LUCIOS foi de 49.551.085€, conseguindo ser superior ao valor médio do INCI, que é de 36.292.312€.



4.4.2.2. LUCIOS Moçambique, S.A.

De seguida, apresentamos sinteticamente os indicadores da LUCIOS Moçambique relativamente ao ano de 2013.

Tabela 46 - Indicadores da LUCIOS Moçambique

Indicadores	2013
Liquidez Geral	99,98%
Liquidez Reduzida	99,98%
Autonomia Financeira	23,72%
Solvabilidade	31,10%
Resultado Líquido do Exercício	-94.649,63 €
Rentabilidade dos Capitais Próprios	-23,74%
Rentabilidade do Ativo Total	-7,384%
Endividamento	76,28%
Estrutura do Endividamento	0%
Volume de Negócios	4.332.824,82 €

Fonte: Elaboração Própria, 2015.

O início da atividade da “LUCIOS Moçambique” foi marcado em Setembro de 2012, que representou a sua estreia nos mercados internacionais, em 2013 a LUCIOS Moçambique apresentou os seus resultados conforme os indicadores económico-financeiros supra relatados.

No relatório apresentado o INCI menciona os proveitos operacionais das 20 maiores empresas de construção da Europa numa análise genérica. A LUCIOS Moçambique apurou no exercício da atividade um volume de negócios positivo de 4.332.825 €.

Ao relacionar os rácios da LUCIOS com os indicadores estatísticos económicos financeiros publicados pelo INCI, a comparação foi feita através da Mediana.

O objetivo desta análise comparativa foi apurar se a capacidade de gestão da LUCIOS conseguia superar os rácios médios de desempenho publicados.

Verificamos com este estudo, que ao comparar o desempenho financeiro da LUCIOS com os indicadores estatísticos económicos financeiros publicados, foram encontradas discrepâncias. Devemos então também concentrarmo-nos nos valores que estejam substancialmente fora das médias publicadas. O facto de a LUCIOS apresentar indicadores diferentes da média, não significa que se encontre em situação económica e financeira negativa.

Os rácios económicos e financeiros são, essencialmente, instrumentos adequados para avaliar a performance financeira, e uma ferramenta vantajosa para a definição de uma política de gestão e identificação de problemas operacionais específicos.

4.4.3. Sistema de Gestão Integrado

4.4.3.1. Política do Sistema de Gestão Integrado

A LUCIOS tem como foco principal a Melhoria Contínua, procurando a satisfação dos seus colaboradores, clientes e partes interessadas, enquadradas legalmente, de forma a prevenir a poluição ambiental e a sinistralidade laboral.

O Sistema de Gestão Integrado (SGI) da LUCIOS baseia-se num conjunto de intenções e de orientações da empresa de engenharia e construção (LUCIOS) relacionadas com a Qualidade, o Ambiente e a Segurança, formalmente expresso pela Administração.

O SGI teve como um dos objetivos fulcrais a elaboração de um manual que contém a descrição deste mesmo sistema de gestão, as referências aos Procedimentos Documentados, a descrição da interação entre os Processos, as Responsabilidades dos Departamentos envolvidos, bem como as declarações de garantia de Qualidade, mitigação dos Impactes Ambientais e a Prevenção da Segurança e Saúde.

Objetivamente, através deste Manual, a Administração pretende dar a conhecer aos seus Colaboradores, Clientes, Fornecedores e Partes Interessadas os Princípios sobre os quais a Organização se rege, para que os propósitos definidos sejam alcançados.

Constitui, também, o suporte documental para os procedimentos do SGI, representando o compromisso da LUCIOS pela manutenção e melhoria da eficácia do Sistema.

Nele, é apresentada a descrição do Sistema de Gestão Integrado (SGI) da Lúcio da Silva Azevedo & Filhos, S.A. (**LUCIOS**) refletindo os requisitos das Normas:

- **NP EN ISO 9001:2008** Sistemas de Gestão da Qualidade;
- **NP EN ISO 14001:2004** Sistemas de Gestão Ambiental;
- **OHSAS 18001:2007** Occupational Health and Safety Management Systems.

Este Manual é, ainda, utilizado como documento de referência e de apresentação do SGI da LUCIOS ao exterior.

Por razões estratégicas, a LUCIOS entende que só deve divulgar para o exterior a informação de carácter obrigatório, ficando ao seu critério a comunicação de outros assuntos relevantes do SGI, que julgue pertinente. Responde sempre, no entanto, às solicitações de informação dos Clientes, Fornecedores e Partes Interessadas.

A empresa acredita que o controlo de Qualidade na Produção é fundamental para a total satisfação dos seus Clientes. As visitas de acompanhamento dos Técnicos de Qualidade, Ambiente e Segurança à Sede, Estaleiro Central e Obras, contribuem para este objetivo comum. O Diretor de Qualidade, Ambiente e Segurança e o Coordenador de Qualidade, Ambiente e Segurança farão, sempre que se justifique, visitas de acompanhamento.

Para a empresa, o Plano de Inspeção e Ensaio (PIE) é uma peça fundamental em Obra e traduz o resultado de todas as observações efetuadas, que se julgam pertinentes para assegurar a conformidade dos elementos produzidos. O seu principal objetivo é fornecer a informação necessária para que se proceda, sem ambiguidades, às inspeções e ensaios estritamente necessários ao nível da Qualidade, previsto para a Obra.

Os Trabalhos são identificados antes do início da empreitada, de forma a definir o seu controlo operacional. Este controlo inclui:

- Implementar o Plano de Inspeção e Ensaio;
- Promover a utilização de materiais adequados aos requisitos do Cliente;
- Promover a requisição e utilização de equipamentos em bom estado de funcionamento;
- Garantir a conformidade com os Requisitos Legais aplicáveis;
- Acompanhar a empreitada, com o intuito de validar a conformidade com os requisitos especificados.

Para se obter uma Obra de Qualidade, a LUCIOS entende que se deve:

- Permitir o fácil acesso a toda a sua Documentação;
- Ter um bom conhecimento do Projeto;
- Disponibilizar no Estaleiro da Obra a documentação necessária.

Essa documentação, sem prejuízo de outra que pontualmente possa ser necessária, inclui:

- Documentação geral da LUCIOS;
- Caderno de Encargos, Projeto e Desenhos de Execução;
- Requisitos Legais Aplicáveis;
- Especificações Técnicas de Materiais e Equipamentos;
- Documentos do Sistema de Gestão Integrado.

Os trabalhos que constituem a Empreitada são cuidadosamente planeados, com o intuito de rentabilizar os Recursos Humanos e Materiais disponíveis.

O Planeamento da Qualidade descrito pela empresa tem por objetivo:

- Compatibilizar o processo construtivo com os Requisitos do Cliente;
- Determinar os trabalhos que serão alvo de inspeção;
- Definir critérios de aceitação dos trabalhos;

- Identificar as evidências necessárias, compatibilizando o nosso Sistema com o Caderno de Encargos.

A LUCIOS assegura que o produto é realizado tendo em vista a satisfação de todos os requisitos expressos em Caderno de Encargos. Os requisitos que não constem no Caderno de Encargos, mas que se revelem necessários à realização do produto, são tidos em consideração após diálogo com o Dono de Obra e devidamente documentados.

A identificação e avaliação dos Aspectos e Impactes Ambientais da LUCIOS, constitui o primeiro passo na fase de planeamento do Sistema de Gestão Ambiental. Este processo resulta no conhecimento permanente e atualizado dos Aspectos Ambientais Significativos das atividades, produtos e serviços que a LUCIOS pode controlar e influenciar.

Entende-se por Aspectos Ambientais os elementos das atividades, produtos ou serviços de uma organização que podem interagir com o meio ambiente. O levantamento destes é de suma importância para:

- Conhecimento das atividades que causam impacte no meio ambiente;
- Determinação da significância desses impactes;
- Cumprimento dos Requisitos Legais e Normativos;
- Determinação das Medidas de Controlo Operacional;
- Visão sobre a Gestão de Resíduos;
- Estabelecimento de Objetivos e Metas.

A Identificação de Perigos e Avaliação dos Riscos é, ao nível de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST), o primeiro passo na fase de planeamento do Desenvolvimento e Especificação do Plano de Segurança e Saúde no Trabalho.

Para a empresa, é de particular relevância o facto de qualquer Colaborador da LUCIOS, ou outra Parte Interessada, poder contribuir para a identificação de novos Aspectos Ambientais ou Perigos.

Os Perigos, ou seja, todas as situações com um potencial de dano para pessoas ou bens, são sistemática e continuamente identificados. É, posteriormente, feita uma avaliação do seu Risco inerente, que pode ser classificado de baixo, médio ou elevado. Desta forma, são estabelecidas prioridades e as ações necessárias à sua eliminação ou controlo.

Será sobre os Aspectos Ambientais Significativos e sobre os Perigos avaliados com maior Risco, que todas as componentes de Ambiente e Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho do Sistema de Gestão Integrado vão incidir imediata e preferencialmente.

A figura seguinte representa a Política do Sistema de Gestão Integrado (SGI).

Figura 31 - Política do Sistema de Gestão Integrado



4.4.3.2. Princípios

O SGI da **LUCIOS** foi construído tendo na sua base, os seguintes princípios:

- **Focalização no Cliente**

Na **LUCIOS** está perfeitamente presente o espírito de que as Organizações dependem dos seus Clientes. Convém que se compreendam as suas necessidades, atuais e futuras, de modo a satisfazer os seus requisitos, indo de encontro às suas expectativas.

O conceito de Cliente é considerado de maneira abrangente e inclui não apenas os Clientes diretos mas também outras Partes Interessadas (ex. Colaboradores, Fornecedores, Estado, Sociedade, entre outros).

- **Liderança**

A Administração estabelece a finalidade e a orientação da Organização. Por forma, a que se atinjam os seus Objetivos, proporciona as condições para criar e manter um ambiente interno capaz de permitir o pleno desenvolvimento das pessoas.

- **Envolvimento das Pessoas**

Na **LUCIOS** as pessoas, a todos os níveis, são a essência da Organização. Deste modo, são criadas as condições para permitir um pleno envolvimento de todos, no sentido de se atingirem os objetivos, consubstanciados na Satisfação Total do Cliente e outras Partes Interessadas. Pessoas empenhadas possibilitam que as suas habilidades e competências sejam utilizadas em benefício da Empresa.

É compromisso de todos no desempenho das suas funções profissionais atuar de modo consciente, no que toca ao meio ambiente, adotando políticas de Reciclagem, Reutilização e Segregação e Deposição de resíduos em destinos autorizados.

Em todas as áreas de atuação da **LUCIOS** foram adotadas medidas de prevenção dos Riscos Profissionais. Para todas as Atividades, Funções e Equipamentos estão definidas medidas de controlo do Risco tendo como prioridade única a salvaguarda da pessoa.

- **Abordagem por Processos**

O desenvolvimento da atividade na **LUCIOS** caracteriza-se por uma visão processual. As rotinas de Controlo dos Processos assentam no ciclo PDCA.

O ponto de partida é representado pelos requisitos do Cliente, enquadrados legalmente pela Identificação e Avaliação dos Riscos Profissionais e dos Aspectos Ambientais e respetivos Impactes das suas Atividades, Produtos e Serviços, surgindo como objetivo final, a Satisfação das necessidades do Cliente e outras Partes Interessadas.

Numa visão básica, a organização transforma os inputs (materiais, energia, informação e capital) em outputs (produtos, serviços), que são fornecidos ao Cliente, e ao fazê-lo é acrescentado valor.

- **Abordagem da Gestão como um Sistema**

A identificação, compreensão e gestão dos processos inter-relacionados como um Sistema, contribuem para que a LUCIOS atinja os seus Objetivos com maior eficácia e eficiência, destacando-se como uma empresa de referência no mercado onde opera.

- **Melhoria Contínua**

A Melhoria Contínua do desempenho global é um Objetivo permanente na atuação da **LUCIOS**, facto consubstanciado na sua Política.

Da mesma forma, existe a preocupação presente para que simultaneamente se identifiquem campos de melhoria no funcionamento do sistema, no sentido de antecipar as expectativas do Cliente, numa lógica de um mercado cada vez mais competitivo.

Do controlo operacional efetuado ao SGI assegura a implementação e evolução de todas as metodologias adotadas, sempre no sentido da Melhoria Contínua.

- **Abordagem à Tomada de Decisões Baseada em Factos**

Para a LUCIOS, decisões eficazes são sinónimos de análise de informação.

Assim, entre outros aspetos operacionais do SGI, como sejam a definição de Ações de Correção, Ações Corretivas e Preventivas, o estabelecimento de Planos de Auditorias, a Revisão pela Gestão e a Identificação de Oportunidades de Melhoria, para a LUCIOS, o Planeamento das Estratégias, Políticas e Objetivos é suportado na decomposição de dados e informações relevantes, de origem interna ou externa à Organização.

- **Relação com Fornecedores**

A relação da LUCIOS com os seus Fornecedores é caracterizada por ser interdependente, significando isto uma potenciação e aptidão de ambas as partes para, na sua Atividade, criarem valor, isto é, estabelecer relações *win-win*.

Em resumo, a LUCIOS encara a Política do SGI como um Objetivo Estratégico e daí a necessidade de garantir a sua atualização, de acordo com a evolução dos princípios acima referidos. O SGI da LUCIOS direciona a atuação da Organização, no sentido de garantir a Satisfação Total do Cliente.

4.4.3.3. Objetivos do Sistema de Gestão Integrado

Os Objetivos da Empresa estão alinhados com a Política e são assentes numa visão de Melhoria Contínua, procurando a Satisfação dos seus Colaboradores, Clientes e Partes Interessadas, enquadradas legalmente, de forma a Prevenir a Poluição Ambiental e a Sinistralidade Laboral.

Esses Objetivos Estratégicos, que constam na Matriz de Monitorização do Sistema, são definidos na Revisão do SGI.

Para cada Objetivo, a Organização estabelece Indicadores de Desempenho mensuráveis e implementa a Matriz de Monitorização do Sistema para alcançar as suas metas. Na Matriz, estão identificados os Planos de Ações por Processo. Os Planos de Ações por Processo definem as Ações, Origem, Local, Responsável, Recursos, Data Prevista, Data de Realização e Observações para concretização dos Objetivos.

Os Indicadores dos Processos, definidos anualmente, permitem também à LUCIOS acompanhar o grau de eficácia e o correto funcionamento do seu SGI.

O acompanhamento da evolução dos Indicadores é efetuado mensalmente em Reunião de Direção da LUCIOS (RDL), sendo os desvios detetados, analisados e tomadas as ações adequadas.

**Capítulo V – Proposta de Implementação da Responsabilidade Social
e do Código de Ética e de Conduta**

RESPONSABILIDADE SOCIAL

 **LUCIOS**
ENGENHARIA E CONSTRUÇÃO

5.1. A Implementação do Sistema de Gestão da Responsabilidade Social na LUCIOS

A finalidade global da NP 4469-1 (2008) é incentivar e orientar as organizações para uma atuação socialmente responsável, pautada por comportamentos éticos e transparentes, no contexto dos desafios do desenvolvimento sustentável.

A implementação de um Sistema de Gestão da Responsabilidade Social (SGRS) de acordo com esta norma, permite às organizações o desenvolvimento de uma política, objetivos e ações coerentes, tendo em conta os requisitos legais, regulamentares e outros que a empresa subscreva. Aplica-se aos aspetos da responsabilidade social que a organização identifica como sendo aqueles que pode controlar e influenciar.

Estando a LUCIOS em fase de implementação e certificação do sistema de Gestão da Responsabilidade Social, ou seja, baseando-se da NP 4469. Torna-se fundamental conhecer os requisitos e os desenvolvimentos efetuados, de modo a que os participantes assumam um papel ativo no processo de integração das preocupações sociais nas operações da empresa e nas suas interações.

5.1.1. Missão, Visão e Valores

A Missão, a Visão e os Valores da Empresa foram revistos, de modo a incluir e reforçar aspetos da Responsabilidade Social.

Nos Valores da organização foram adicionados mais quatro (Respeito, Transparência, Competência e Flexibilidade) e em cada um deles foi definida a sua importância de atuação na LUCIOS internamente e externamente.

Missão

- **Porque existimos**

Para refletir a inovação e a sustentabilidade dos nossos projetos, de forma permanente e positiva, na qualidade de vida das pessoas, espaços e **sociedade**.

Visão

- **Onde queremos chegar**

Queremos ser reconhecidos pela Solidez, Qualidade e **Inovação** que dedicamos à construção de um mundo em permanente evolução, assumindo-nos como referência no nosso mercado de atuação.

Valores

- Em que acreditamos

Solidez: Temos experiência e alicerces para o futuro

Credibilidade: Estabelecemos confiança nos relacionamentos

Excelência: Procuramos todos os dias fazer melhor

Integridade: Honramos os nossos compromissos

Inovação: Reinventamos nos serviços e processos

Dedicação: Empenhamo-nos no que construímos

Respeito: Pensamos nas pessoas e na sociedade

Transparência: Comunicamos aberta e claramente

Competência: Fazemos bem as nossas atividades

Flexibilidade: Conciliamos diferentes interesses

A revisão dos valores teve como base um processo de consulta aos colaboradores, tendo sido questionado, para cada valor, nomeadamente, se concordavam ou não e o nível no qual cumprimos ou colocamos em prática. Os resultados desta consulta apresentam-se de seguida:

Tabela 47 - Resultado do Inquérito aos colaboradores da LUCIOS

N.º Colaboradores	N.º de respostas	Taxa de resposta
284	108	38%

Valor	N.º Sim	% Concordância	Média cumprimento	Atual
Solidez	107	99%	3,2	Sim
Integridade	107	99%	3,4	Sim
Credibilidade	105	97%	3,2	Sim
Excelência	104	96%	3,3	Sim
Dedicação	108	100%	3,3	Sim
Inovação	102	94%	2,9	Sim
Respeito	101	94%	3,1	-
Transparência	102	94%	2,9	-
Competência	107	99%	3,2	-
Flexibilidade	103	95%	2,9	-

Através dos resultados acima mencionados, sistematizamos os dados na figura a seguir apresentada.

Figura 32 - Resultado do Inquérito aos colaboradores da LUCIOS

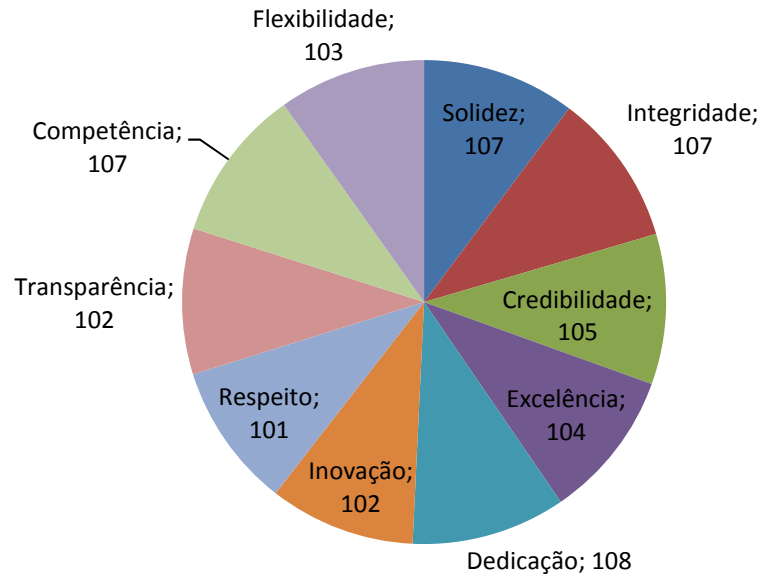


Figura 33 - Valores



Figura 34 - Missão, Visão, Valores



5.1.2. Princípios da Responsabilidade Social

- Cumprimento da lei;
- Princípio da Preocupação;
- Direito das partes interessadas a serem ouvidas;
- Prevenção da poluição na origem;
- Atuação transparente;
- Responsabilização pelas ações e omissões;
- Integração dos aspetos da RS;
- Princípio da não-regressão.

5.1.3. Política da Empresa

A Política foi revista, de modo a incluir um aspeto adicional, relativo à Responsabilidade Social, nomeadamente:

- Construir com qualidade, promovendo e avaliando a satisfação dos clientes e outras partes interessadas, assegurando o cumprimento dos requisitos legais e outros aplicáveis.
- Gerir adequadamente os meios necessários visando o desenvolvimento e a eficácia do SGI, aumentando assim a nossa competitividade.
- Fomentar a participação dos colaboradores em atividades formativas, desenvolvendo as competências que lhes permitam atingir com maior eficácia os objetivos da empresa.
- Identificar os aspetos ambientais, de forma a minimizar os impactes associados, prevenindo a poluição.
- Identificar, avaliar e controlar os riscos para a saúde e segurança dos colaboradores e instalações, implementando medidas de prevenção e monitorização eficazes.
- Instituir formas adequadas de comunicação entre os colaboradores e a organização e desta com todas as partes interessadas.
- Superar-se, adotando políticas pró-ativas e **promovendo a inovação de produtos e serviços**, com vista à melhoria contínua.
- **Atuar de forma responsável em relação aos colaboradores e sociedade, promovendo o desenvolvimento das pessoas e qualidade de vida.**

5.1.4. Partes Interessadas

Identificamos as seguintes partes interessadas, internas e externas:

Internas

- Colaboradores e Estagiários
- Acionistas e Azevedo's, Sociedade Gestora de Participações Sociais (SGPS).

Externas

- Empresa participada sem capacidade de gestão: Emim (30%)
- Famílias dos Colaboradores
- Ordem dos Engenheiros
- Clientes, Fornecedores e Subcontratados
- Comunidades locais
- Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas (AICOPN)
- Universidades e Escolas
- Instituições de Solidariedade Social, ONG's e afins

- Media: TV, Rádio, Imprensa
- Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP)
- Autoridade Tributária
- Finanças/Segurança Social
- Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT)
- Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) e outras entidades certificadoras
- Organismos ligados a Programas Oficiais de Investimentos (ex. Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação (IAPMEI), Programa Operacional Potencial Humano (POPH))
- Setor Bancário
- Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (FETESE) e Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte
- Empresas Concorrentes
- Agência Portuguesa do Ambiente (APA) e outros organismos de representação Ambiental

5.1.5 Aspetos da Responsabilidade Social

De acordo com a atividade da empresa LUCIOS, foram identificados os seguintes aspetos através da informação obtida juntamente com a responsável de Recursos Humanos (Dr. Ana Pereira), que influenciamos e/ou controlamos, e que poderão ser alvo de monitorização, a qual ainda não está implementada na organização.

Tabela 48 - Aspetos da Responsabilidade Social na LUCIOS

Responsabilidade Social na LUCIOS – principais categorias				
Categoria	Aspetos	Partes interessadas associadas	Evidências	Periodicidade
Ambiente	Ambiente	Agência Portuguesa do Ambiente (APA) e outros organismos de representação ambiental	Certificação ISO14001	Anual
Consumidores	Qualidade de bens e serviços	Clientes, Trabalhadores, Empresas Concorrentes, Acionistas	ISO 9001, Reclamações, Satisfação de Clientes.	Anual

Responsabilidade Social na LUCIOS – principais categorias (continuação)				
Categoria	Aspetos	Partes interessadas associadas	Evidências	Periodicidade
Desenvolvimento da Sociedade	Envolvimento com a comunidade	Famílias dos Trabalhadores, Comunidades Locais, Instituições de Solidariedade Social, Media, Acionista	Donativos a instituições, Campanhas de Doação de Roupas, Brinquedos, Recolha de Sangue, Aposta na Reabilitação, com impacte social positivo.	Anual
Direitos Humanos	Direito à liberdade de expressão	Trabalhadores, Sindicatos	Inquérito de Satisfação de Colaboradores, Caixa sugestões, e-mails, Representantes Higiene e Saúde no Trabalho (HST), Equipa de Melhoria do Sistema.	Anual
	Direito ao trabalho e a condições dignas de trabalho	Trabalhadores, Famílias dos Trabalhadores, Segurança Social, Sindicatos	Representantes HST, Certificação OHSAS 18001, Inquérito de Satisfação dos Colaboradores, Contratos de Trabalho, Admissão de trabalhadores estrangeiros, pessoas com deficiência.	Anual

Responsabilidade Social na LUCIOS – principais categorias (continuação)				
Categoria	Aspetos	Partes interessadas associadas	Evidências	Periodicidade
Direitos Humanos	Não discriminação	Trabalhadores, Sindicatos	Processos de Recrutamento e Seleção, Anúncios de Emprego, Política Salarial, Progressão na carreira, Admissão de trabalhadores estrangeiros, pessoas com deficiência.	Anual
	Igualdade de género	Trabalhadores, Sindicatos	Recrutamento e Seleção, Anúncios de Emprego, Remunerações, Oportunidades de Progressão, Acesso a lugares de chefia.	Anual
	Direitos de maternidade e paternidade	Trabalhadores, Segurança Social, Sindicatos	Cumprimento da lei, incentivo à natalidade (ponto 4.4.4.7.).	Anual
Governo das Organizações	Relação com os clientes	Clientes, Empresas Participadas do Grupo, Media, Finanças, Setor Bancário, Empresas Concorrentes, Acionistas	ISO 9001, Reclamações, Satisfação de Clientes, Ações de Marketing, Site (Atualização contínua).	Anual

Responsabilidade Social na LUCIOS – principais categorias (continuação)				
Categoria	Aspetos	Partes interessadas associadas	Evidências	Periodicidade
Práticas Laborais	Reconhecimento e Recompensa do Trabalho	Trabalhadores, Acionistas.	Remuneração, Sistema de Avaliação de Desempenho, Progressão na Carreira, Comunicação na Newsletter com valorização de equipas.	Anual
	Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho	Trabalhadores, Subcontratados, Estagiários, ACT, Segurança Social, Acionistas.	Representantes HST, Certificação OHSAS 18001, Instalações Sociais.	Anual
	Desenvolvimento de competências	Trabalhadores, Estagiários, Ordem dos Engenheiros, AICCOPN, DGERT, Organismos ligados a programas de Investimento, Acionistas; Escolas.	Descrição de Funções, Diagnóstico Necessidades Formação, Plano de Formação, Avaliação de Desempenho, Trabalhadores Estudantes, Encaminhamento para Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC), frequência de pós-graduação e mestrados, seminários, workshops, certificação DGERT.	Anual

Responsabilidade Social na LUCIOS – principais categorias (continuação)				
Categoria	Aspetos	Partes interessadas associadas	Evidências	Periodicidade
Práticas Laborais	Estágios profissionais e curriculares	Estagiários, IEFP; Universidades e Escolas	Processos de Estágios curriculares e profissionais, Protocolos com entidades.	Anual
Práticas Operacionais	Relação com fornecedores e parcerias	Fornecedores, Subcontratados, Empresas participadas do grupo, Finanças, Setor Bancário, Acionistas.	Ações de marketing, Site, Avaliação de Fornecedores, Pagamentos, Carta de compromisso e vigilância da RS, Protocolos para regalias a colaboradores (ponto 4.4.4.8.).	Anual
	Inovação tecnológica	Trabalhadores, Universidades e Escolas, Clientes, Organismos ligados a programas de Investimento, Empresas Concorrentes, Acionistas.	Site, e-mails, Newsletter, caixa de sugestões, Sistema de Gestão da Investigação, Desenvolvimento e Inovação (SGIDI) em fase de implementação.	Anual

Fonte: Elaboração Própria, 2015.

5.1.6. Práticas Desenvolvidas

A LUCIOS tem desenvolvido práticas internas e externas em que o seu ponto fulcral consiste em proceder/agir de forma socialmente responsável, que são as seguintes:



- Recrutamento Interno, Igualdade e Planos de Integração;
- Formação Certificada e Inovação na Aprendizagem;
- Gestão de Desempenho e Planos de Desenvolvimento;
- *Newsletter*, Portal e Eventos de Comunicação Interna;
- Estudos de Motivação e Satisfação e Planos de Ações;
- Benefícios globais e Regalias associadas às funções.



- Certificação do Sistema de Gestão da Qualidade;
- Sistema de Investigação, Desenvolvimento e Inovação;
- Meios de comunicação externa com Clientes e Fornecedores;
- Avaliação da Satisfação de Clientes, Reclamações e Sugestões;
- Seleção e avaliação dos Fornecedores;
- Compromisso com a Responsabilidade Social.



- Certificação dos Sistemas de Gestão Ambiental e Segurança;
- Medidas de Prevenção e Controlo;
- Ações de Formação;
- Campanhas de Sensibilização;
- Programas de Promoção da Saúde;
- Representantes dos Trabalhadores na área de HST.



- Estágios e Visitas de Escolas a Obras;
- Protocolos de Cooperação com Universidades;

- Donativos a Instituições;
- Recolha de artigos diversos para pessoas carenciadas;
- Doação de Sangue;
- Aposta na Reabilitação, com impacto social positivo.

5.1.7. Ações Desenvolvidas

As iniciativas de Responsabilidade Social internamente na LUCIOS (Grupo Azevedo's) tem vindo aumentar, ano após anos, tem como objetivo desenvolver atividades de convívio e debate, onde os colaboradores partilham as suas ideias e opiniões e onde a família tem também um lugar de destaque.

Em linha do Grupo Azevedo's existe ainda uma preocupação em contribuir para o bem-estar de todos, como por exemplo através do Programa de Vacinação contra a Gripe Sazonal ou a introdução de hábitos alimentares saudáveis, através da oferta de fruta fresca na própria empresa.

Destacamos as seguintes ações desenvolvidas internamente:

Campanha de Vacinação Anual contra a Gripe Sazonal: Desde 2009 a LUCIOS (Grupo Azevedo's) disponibiliza gratuitamente a todos os colaboradores interessados, a vacinação contra a gripe sazonal. Esta vacinação é efetuada nas instalações do Posto Médico do Estaleiro Central LUCIOS.



Programa de Apoio à Natalidade: Desde de 2010 todos os colaboradores que sejam Pais e Mães receberão um prémio no valor de 150 Euros, no mês correspondente ao do nascimento do Filho.



Fruta Fresca: Desde de 2010 que a LUCIOS disponibiliza fruta fresca, consiste na colocação de todas as terças e quintas-feiras a meio da manhã, na copa uma cesta com peças de fruta da época, disponível para todos os colaboradores. A Fruta é adquirida em vendedores locais por forma a ajudar a dinamização do comércio local da freguesia de Vilar de Pinheiro.

Encontro Anual de colaboradores: Desde 2009 os colaboradores Azevedo's reúnem-se anualmente para o evento do Grupo. Entre colegas e familiares, estes encontros proporcionam um convívio bem animado.



Magusto: Todos os anos é efetuado do Estaleiro Central LUCIOS a celebração do magusto para todos os colaboradores

Cabazes de Natal: Todos os anos, por altura da época natalícia são entregues cabazes de Natal a todos os colaboradores.



Jantar de Natal: Todos os anos os colaboradores do Grupo Azevedo's celebraram a época natalícia com um jantar repleto de surpresas, animação e celebrações oferecidos pela organização.

A nível externo, a LUCIOS desenvolve uma ligação às comunidades locais que se prolonga também noutras ações, como é o caso de campanhas de recolha de roupa, alimentos e brinquedos, e apoio a instituições de carácter social, especificamente projetos destinados a crianças, famílias carenciadas e portadores de deficiência. Ao falar em responsabilidade social, fala-se também em educação.

Regularmente, promove o conhecimento da sua atividade junto das escolas e faculdades, com as quais mantem uma relação bastante próxima e ativa, abrindo as suas portas aos seus alunos. A atribuição de prémios que visam celebrar a excelência e o esforço de quem estuda. Acreditar que este envolvimento pode não conseguir mudar o mundo, tornando-o igualitário e justo, mas com a convicção que ajuda a construir um mundo melhor. As ações realizadas recentemente reforçam o compromisso da LUCIOS com a Responsabilidade Social, das quais destacamos as seguintes ações desenvolvidas externamente:



Recolha de Sangue: Desde de 2011 até à presente data que tem aceite o desafio lançado pelo Instituto Português do Sangue e da Transplantação, “Dar Sangue, sozinho ou em grupo”.

“Partilhamos o nosso espírito solidário em mais uma Recolha de Sangue, organizada nas nossas instalações.”

Recolhas Diversas: Recolha de roupa, alimentos, brinquedos, livros e material pedagógico, para entregar a famílias carenciadas, através de instituições de apoio. Começou em 2011 e continua até à presente data, ao longo de cada ano.



Manifesto Contra a Pobreza: A Azevedo's SGPS aceitou o desafio da Oikos e no dia 17 de Outubro de 2011, Dia Mundial para a Erradicação da Pobreza⁵¹, associou-se à iniciativa com a angariação de bens alimentares para distribuição a quem mais precisa.

⁵¹ O DIA INTERNACIONAL PARA A ERRADICAÇÃO DA POBREZA celebra-se a 17 de outubro, foi comemorada pela primeira vez em 1992. Disponível em <http://www.calendarr.com/portugal/dia-internacional-para-a-erradicacao-da-pobreza/> [Consultado no dia 2015-04-25, 12:31h].

Banco Solidário: Pretende reunir alimentos, roupas, brinquedos e outros bens, que possa distribuir em qualquer altura a colegas e famílias próximas com situações de carências identificadas. O Dia Internacional da Família é celebrado anualmente no dia 15 de Maio⁵². É relevante realçar a importância da família, o seu papel na sociedade e fomentar os laços entre pais e filhos. Em 2013 deu-se o início desta campanha, sendo a ajuda efetuada durante todo o ano.



Campanha Ajudar Moçambique: Organizou durante o mês de Setembro de 2014 a campanha Ajudar Moçambique, através da qual conseguiu reunir uma grande quantidade de donativos em roupa (138 Kg), brinquedos (58 kg) e material escolar (96 kg). Os donativos foram entregues à Casa do Gaiato de Moçambique.



Visitas de Escolas: Visitas de alunos de diversas instituições e níveis de ensino às suas instalações e Obras.

Estágios Curriculares e Profissionais: A integração de estágios curriculares e profissionais tem sido reforçada nos últimos anos.



Prémio ao Melhor Aluno de Construção Civil: Atribuiu em 2015, através da Lúcius Moçambique, um Prémio ao Melhor Aluno de Construção Civil, do Instituto Médio Politécnico de Maputo, que inclui 3 meses de Estágio em Portugal, garantindo todas as despesas (viagens, alojamento e *pocket money*). Em anos anteriores, a Lucios atribuiu outros prémios a Melhores Alunos de Cursos Superiores do Instituto Superior da Maia (ISMAI).

⁵² A Assembleia Geral da ONU proclamou, pela Resolução n.º 47/237 de 20 de Setembro de 1993, o dia 15 de Maio como DIA INTERNACIONAL DA FAMÍLIA, mas o primeiro Dia Internacional da Família foi em 1994. Disponível em <https://www.apfn.com.pt/Noticias/Mai2003/15Maio.htm> [Consultado no dia 2015-04-25, 12:23h].

Seguem-se algumas sugestões do que se poderia acrescentar a estas ações desenvolvidas internamente:

- **Apoio no Material Escolar:** Comparticipar uma parte das despesas com material escolar dos filhos (idades entre os 6 e os 18 anos) dos colaboradores com as remunerações mais reduzidas.
- **Colónia de Férias:** Desenvolver atividades para a ocupação dos tempos livres dos filhos de todos os colaboradores durante o período das férias de Verão, numa colónia de férias para as crianças com idades entre os 7 e os 14 anos.
- **Circo de Natal:** Na quadra natalícia, proporcionar uma ida ao circo para os colaboradores com os seus filhos em idades entre os 7 e os 14 anos.
- **Prendas de Natal:** Oferecer um vale para usufruir numa loja direcionada a brinquedos para todos os filhos dos colaboradores até aos 14 anos.
- **Bolsa no Berçário:** Comparticipar na mensalidade dos berçários para todos os colaboradores.
- **Distribuição dos Lucros:** Ligado à avaliação de desempenho e assiduidade dos colaboradores poderiam efetuar uma parte da distribuição dos lucros por todos os colaboradores.
- **Prémio número de anos de trabalho:** Atribuição de um prémio pelo número de anos na organização, por exemplo recebimento de uma medalha e monetariamente por 25 anos de serviço.

No seguimento destas sugestões, e de forma a contribuir para o desenvolvimento da monitorização dos aspetos da responsabilidade já ilustrados⁵³, poder-se-á ainda acrescentar o seguinte:

A LUCIOS poderia/deveria criar indicadores que lhe permitam avaliar a implementação de certas medidas, como por exemplo, ao nível do ambiente, dos consumidores, do desenvolvimento da sociedade, dos direitos Humanos e das práticas laborais, se vai ou não conseguir alcançá-las e apresentar essas evidências de forma quantitativa e qualitativa.

⁵³ 5.1.5. Aspetos da Responsabilidade Social.

5.1.8. Protocolos

O Grupo Azevedo's SGPS preocupa-se com os seus Colaboradores. Neste sentido, estabelece Protocolos em diversas Áreas (saúde, desporto, educação, comunicações, bancos, transportes, hotéis e viagens), que permitem aceder a um conjunto de produtos e serviços em condições vantajosas direcionados para todos os colaboradores. Estes são alguns benefícios oferecidos, a que se junta ainda um seguro de saúde que todos os colaboradores passaram a usufruir a partir de 2014.

5.1.9. Responsabilidade Social e Código de Ética e de Conduta

Na LUCIOS não existe código de ética e de conduta, tendo, no entanto, a organização o objetivo realizar ações de formação a todos os colaboradores aquando do início da função.

Para além disto é entregue a cada futuro colaborador um manual de procedimentos ou acolhimento que compreende todas as regras internas para a função que este irá desempenhar.

O código de ética e de conduta será elaborado tendo em conta a informação disponibilizada pela LUCIOS, que vamos apresentar a nossa proposta no ponto seguinte.

5.1.10. Objetivos e Vantagens da Responsabilidade Social

Reconhecendo o impacto social das suas atividades e políticas corporativas, a LUCIOS pretende, através da implementação do Sistema de Gestão da Responsabilidade Social, colocar em prática e controlar o respeito e a promoção dos direitos humanos para todos os colaboradores, parceiros e comunidade. A adoção de práticas socialmente responsáveis apresenta como principais vantagens:

- Reforço das relações entre clientes e fornecedores;
- Maior angariação de novos clientes e entrada em novos mercados pela crescente preocupação com as questões de responsabilidade social;
- Promoção de um melhor ambiente de trabalho;
- Atração e retenção dos colaboradores;
- Gestão mais responsável em termos ambientais;
- Reforço do desempenho individual e organizacional;
- Melhoria da reputação e da imagem.

A Responsabilidade Social é cada vez mais um dever, e na implementação e melhoria do sistema de gestão o papel de todos é importante!

CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA





**OBJETIVOS E ÂMBITO
DE APLICAÇÃO DO
CÓDIGO DE ÉTICA E DE
CONDUTA**

MISSÃO E VALORES

DIVULGAÇÃO

OBJETIVOS E ÂMBITO DE APLICAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA





O Código de Ética e de Conduta foi elaborado com objetivo de dar a conhecer a todos os Colaboradores, Clientes, Fornecedores e Partes Interessadas, de uma forma geral, a toda a comunidade os Princípios e os Valores orientados, sugeridos e vividos pela LUCIOS, fomentando relações crescentes de confiança entre todos eles.

O presente código fornece informações gerais e explica aos colaboradores, as regras de conduta que os mesmos devem observar, através das suas decisões, comportamentos e atitudes, contínua e escrupulosamente, tanto nas suas relações recíprocas, como nas relações que, em nome da LUCIOS, estabelecem com as partes interessadas (stakeholders).

Esta proposta de elaboração do Código de Ética e de Conduta futuramente poderá ser aprovada pelo Conselho de Administração da LUCIOS e adotada na empresa.

MISSÃO E VALORES



Missão

A missão da nossa empresa é a contínua e permanente inovação e desenvolvimento sustentável dos nossos projetos, de forma a melhorar a qualidade de vida do meio envolvente, como a sociedade e economia.

- **Porque existimos**

Para refletir a inovação e a sustentabilidade dos nossos projetos, de forma permanente e positiva, na qualidade de vida das pessoas, espaços e sociedade.

Valores

Na LUCIOS, transformamos os nossos Valores em Ação: comportamentos, desempenhos, situações que vivemos, relações com os outros. A nossa empresa atua de acordo com os mais elevados padrões de conduta e responsabilidade social.

- **Em que acreditamos**

Solidez: Temos experiência e alicerces para o futuro

Credibilidade: Estabelecemos confiança nos relacionamentos

Excelência: Procuramos todos os dias fazer melhor

Integridade: Honramos os nossos compromissos

Inovação: Reinventamos nos serviços e processos

Dedicação: Empenhamo-nos no que construímos

Respeito: Pensamos nas pessoas e na sociedade

Transparência: Comunicamos aberta e claramente

Competência: Fazemos bem as nossas atividades

Flexibilidade: Conciliamos diferentes interesses



COMPETÊNCIA

Desempenho das Funções

Garantimos o recrutamento de pessoas com as habilitações adequadas e proporcionamos as condições para o desenvolvimento e aplicação das competências individuais, evitamos todas as práticas discriminatórias.

Os colaboradores executam as suas funções de forma competente e rigorosa, utilizando os seus conhecimentos e competências técnicas, com vista à produtividade e qualidade do trabalho.

Estabelecemos uma remuneração justa, considerando a realidade do setor económico, as possibilidades reais da empresa, dos serviços prestados e o mérito e desempenho dos colaboradores.

EXCELÊNCIA

Capacidades Profissionais

Asseguramos o diagnóstico de necessidades, de forma a identificar e desenvolver as competências necessárias.

Os colaboradores zelam pela sua atualização e valorização profissional.

Excelência no Trabalho

Procuramos ao longo de todo trabalho desenvolvido formar a consciência segundo critérios e valores éticos claros.

Desempenhamos o trabalho quotidiano com objetivo de realiza-lo com excelência, através da competência, técnica e humana, da dedicação e do empenho em tudo que efetuamos.

Promovemos a excelência na nossa organização, em todos e em tudo, como critério de responsabilidade de cada um dentro da nossa empresa e como resultado moral do talento de cada um e das oportunidades que estamos expostos no nosso dia-a-dia.

Conjugamos a procura da excelência com a preocupação do bem-estar dos nossos colaboradores, nomeadamente, tentamos evitar o esgotamento dos nossos colaboradores conjuntamente com a dimensão produtiva.

DEDICAÇÃO

Desenvolvimento das Atividades

Os colaboradores comprometem-se a manter uma atuação empenhada e dedicada, com vista ao alcance dos objetivos definidos.

Os responsáveis deverão incentivar os seus colaboradores a desempenhar com eficácia e qualidade as suas funções, valorizar e reconhecer as suas competências e desempenho.

SOLIDEZ

Experiência, Boas Práticas e Conhecimento

A nossa solidez é construída com base no conhecimento e experiência de toda a equipa, pelo que promovemos a partilha de conhecimentos, experiências e boas práticas, para potenciar a valorização de todos os colaboradores, a qualidade de bens e serviços e o desempenho da empresa como um todo.

INOVAÇÃO

Processos de melhoria e inovação

Os colaboradores devem participar nos processos de melhoria e inovação.

INTEGRIDADE

Confidencialidade e Segurança da Informação

Asseguramos a confidencialidade e proteção da informação protegida/confidencial, adotando todas as medidas necessárias para impedir o uso indevido, extravio ou perda da informação, nem proceder à divulgação de informação sob segredo de justiça.

Os colaboradores não podem divulgar informações confidenciais referentes à organização, métodos ou negócios, junto de pessoas estranhas. Este tipo de informações não podem, igualmente, ser usadas por nenhum elemento da empresa para o seu próprio proveito.

Os colaboradores devem, também, ter em atenção os locais onde são discutidos os assuntos que dizem diretamente respeito à organização ou aos seus clientes, bem como reunir as melhores condições de segurança para os seus documentos de trabalho.

Informamos aos colaboradores para não divulgar, ou fazer circular, informações sobre pessoas ou empresas, com o objetivo de promoção do seu negócio de comunicação, sem um escrupuloso cuidado de descoberta da verdade e de uso proporcional do meio de que dispõem, tendo em consideração o sofrimento moral que poderão causar a terceiros.

Recursos da Empresa

Garantimos e oferecemos condições de trabalho que respeitam a dignidade, a saúde e a segurança e proporcionamos aos colaboradores a oportunidade de participar em formações de forma a desenvolver as suas competências e capacidades.

Os colaboradores devem zelar pelo bom estado das instalações da empresa e equipamentos que lhes estão adstritos, nomeadamente no que se refere ao seu local de trabalho como também aos espaços de utilização comum.

Ofertas ou Brindes

Os colaboradores não devem aceitar presentes de um cliente ou fornecedor sem o consentimento do responsável pelo trabalho que se está a desenvolver.

CREDIBILIDADE

Qualidade dos bens e Serviços

Definimos claramente e com lealdade as condições contratuais, não deportamos intencionalmente qualquer cláusula à obscuridade ou dúvida de interpretação, com o intuito de virmos a beneficiar.

Respeitamos as condições acordadas quanto à qualidade do bem ou serviço, e, no caso das condições não estarem bem definidas, efetuamos as melhores práticas de atuação no mercado interno e externo.

Seguimos o princípio da preocupação razoável relativamente à inovação e ao desenvolvimento de novos produtos ou materiais, ou seja, analisamos os possíveis riscos.

Avaliamos as consequências que poderão proporcionar a falhas em bens ou serviços, atuando ativamente para eliminar os prejuízos provocados àqueles que confiaram na nossa empresa.

Clientes

Com dinamismo, rapidez, eficiência e com carácter empreendedor, fazemos tudo para que qualquer que seja a natureza do relacionamento dos nossos clientes connosco, a experiência seja agradável, profissional e renovada. Porque sabemos ser de capital importância continuar a ganhar a confiança dos nossos clientes, todos os dias, todos os meses, todos os anos, em

todos os momentos em que interagem e contactam connosco, estamos determinados a não dar tréguas às nossas imperfeições e fragilidades.

Este compromisso não é mais do que a manifestação voluntária da nossa vontade, do nosso querer partilhar com os nossos clientes e parceiros o nosso desígnio: Superar as suas expetativas, melhorar o nosso desempenho.

Fornecedores

Estabelecemos uma relação baseada num espírito de cooperação que promove o empenhamento na qualidade do produto ou serviço final pois, quanto mais a empresa vender e quanto melhor for a nossa imagem, maior é o consumo e mais trabalho e receitas haverá para os nossos fornecedores.

Selecionamos e efetuamos um planeamento a médio e a longo prazo para que os nossos fornecedores tenham uma certa estabilidade que lhes permita evoluir e aumentar o seu nível de qualidade.

Incentivamos o desenvolvimento de parceiros locais, fortalecendo o vínculo com as comunidades locais, ampliando os benefícios económicos e sociais de sua atuação no crescimento regional.

Trabalhamos com fornecedores, nomeadamente que:

- cumprem a legislação e regulamentação aplicável;
- adotem o princípio da precaução;
- reconhecem o direito das pessoas ou entidades em serem ouvidas;
- reconhecem a responsabilidade social da sua atividade e dos produtos ou serviços que realiza;
- se preocupam em preservar o meio-ambiente, adotando as medidas de prevenção adequadas;
- atuam de forma ética e transparente;
- assumem a responsabilidade pelas suas ações e omissões;
- assumem a responsabilidade social como componente relevante na gestão da sua atividade;
- se comprometem a implementar, correções e/ou ações corretivas.

FLEXIBILIDADE

Necessidades e Interesses

Procuramos responder a diferentes expectativas, necessidades e interesses, atribuímos prémios monetários para futuros pais e mães da nossa organização.

TRANSPARÊNCIA

Canais de comunicação

Usamos canais de comunicação interna, tal como, portal interno, newsletter mensal e ainda, afixamos cartazes informativos em todas as obras.

Comunicação

Informamos aos colaboradores de forma adequada e verdadeira os dados reais da empresa, estimulando a sua participação de acordo com as suas capacidades, e preservamos uma relação leal com os órgãos representativos dos colaboradores, sempre que existentes.

Atuação no Mercado

Procuramos que a Missão da LUCIOS seja clara e prosseguida eficazmente, não utilizamos a empresa como “fachada” para outros negócios, objetivos ou missões.

Evitamos todas as formas de abuso do poder, bem como o seu aproveitamento para benefício pessoal, de familiares ou de outras entidades exteriores à empresa.

Procuramos proteger as pessoas mais frágeis, economicamente e ou psicologicamente, não exploramos a sua situação nem as utilizamos como modo de obter vantagens competitivas.

Desenvolvemos e transmitimos publicidade e marketing com informação verdadeira.

Não aceitamos publicidade e marketing que seja degradante, indigna, manipuladora ou abusiva, nomeadamente colocando o nome da empresa a contextos ou programas de carácter eticamente condenável.

Dossier Fiscal / Legislação

Cumprimos todas as obrigações fiscais, sejam da empresa ou do grupo, e lutamos contra todas as situações duvidosas.

Não praticamos nenhum ato económico à margem da lei.

RESPEITO

Relações interpessoais

As relações devem basear-se na confiança, respeito mútuo e colaboração.

Igualdade de Oportunidades

Asseguramos que todos os colaboradores, independentemente da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas ou filiação sindical, têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

Garantimos a todos os colaboradores tratamento igual e digno, sem qualquer tipo de discriminação.

Asseguramos a todos a igualdade de condições de trabalho, nomeadamente quanto à retribuição, salvo se tais diferenciações estiverem assentes em critérios objetivos, como natureza do trabalho, qualificações, responsabilidades ou mérito no desempenho.

Promovemos o direito de todos os colaboradores ao pleno desenvolvimento da carreira profissional e oportunidade de formação e progressão.

A LUCIOS proporciona uma orientação de estratégica clara, de forma a não violar ou restringir as legítimas expectativas dos colaboradores e de todos os que interagem connosco.

Respeitamos e promovemos o projeto de vida dos colaboradores, dando particular atenção à sua felicidade familiar, procuramos que a LUCIOS seja um elemento promotor nesse núcleo fundamental da sociedade e ao seu desenvolvimento pessoal.

Higiene e Segurança no Trabalho

Os colaboradores devem adotar comportamentos que evitem colocar em risco a sua saúde e a dos colegas.

Ambiente

Os colaboradores devem atuar de acordo com as normas ambientais, evitando impactes ambientais negativos.

Valorizamos e respeitamos a natureza ou o meio ambiente, nomeadamente através da renovação dos recursos utilizados, evitando o desperdício e a poluição através da eco-eficiência e temos em conta as consequências ambientais e sociais da nossa atividade.

Comunidade

Promovemos iniciativas de apoio à comunidade, envolvendo os colaboradores em projetos que visam Construir Boas Causas.

Temos em consideração as nossas políticas, os interesses da comunidade no âmbito onde exerce a nossa atividade, numa lógica de não substituição aos deveres do Estado, mas procuramos sempre o desenvolvimento da sociedade.

Somos solidários, participamos em iniciativas humanitárias, sociais, ambientais ou culturais, com o objetivo promover o bem-estar de todos, preferencialmente dos mais pobres ou carenciados e dos excluídos da vida em sociedade.

Atuação no Mercado

Cumprimos com respeito as leis dos países onde estamos presentes com a nossa atividade empresarial.

Respeitamos os princípios da economia de mercado, na compra ou venda, nos investimentos a efetuar ou efetuados, evitando todas as práticas que tendam a falsear o processo económico, por exemplo, a economia paralela, ou fixação de preços e acordos “informais” de partilha de mercado.

Promovemos uma concorrência leal e honrada, numa atitude de boa-fé em toda a atuação nos mercados internos e externos.

Não abusamos na posição dominante no mercado, não praticamos qualquer política de preços de baixo custo com o objetivo de eliminar a concorrência, mas procuramos sempre encontrar o preço justo.

Lutamos ativamente contra todas as formas de corrupção, ativa ou passiva, eliminando qualquer forma de pagamentos, favores ou cumplicidades no sentido de obter vantagens ilícitas, tendo particular atenção a todas as formas subtis de corrupção, como, por exemplo, as ofertas, ou recebimentos de clientes e ou de fornecedores.

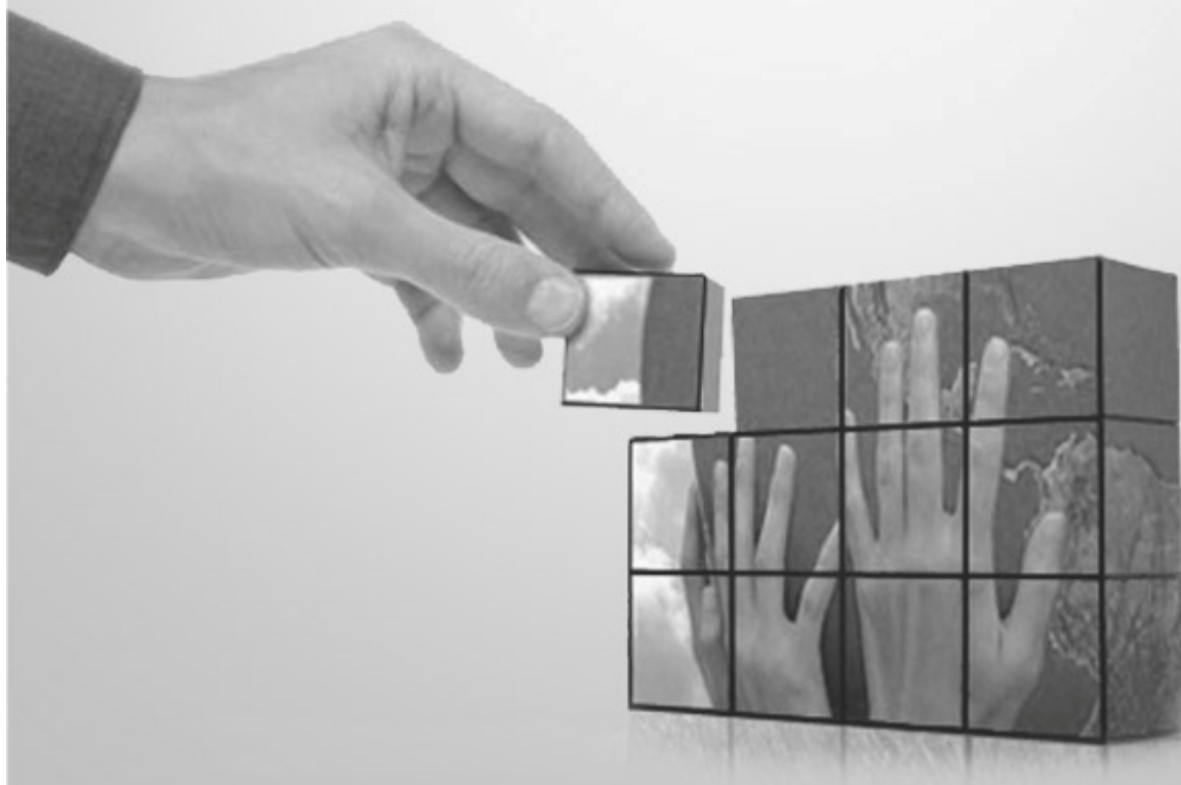
Respeitamos os direitos de propriedade, tanto materiais como intelectuais (marca, patentes, copyrights) e rejeitamos cópias de produtos, falsificações e outras burlas produtivas.

Atuação no Mercado Global

Nos países com culturas diferentes, respeitamos essas culturas e as suas leis.

Ponderamos os impactos sociais e humanos em todas as decisões de deslocalização dos nossos negócios, não absolutizando como critério na decisão a otimização dos investimentos.

DIVULGAÇÃO



O presente Código de Ética e de Conduta estará disponibilizado no *site* da LUCIOS (<http://www.lucios.pt>) e no portal interno, bem como através de outros canais internos de exclusivo acesso da empresa.

A informação sobre a responsabilidade social está no presente *site* da LUCIOS e no portal interno, e para quem não tem acesso a este tipo de tecnologia a informação é divulgada através de uma *newsletter* mensal.

Capítulo VI – Apresentação, Discussão dos Resultados e Considerações Finais

6.1. Introdução

Apresentamos neste capítulo as discussões dos resultados por hipóteses, recorrendo à técnica de triangulação de dados, em que analisamos a proposta de Implementação de um Sistema de Gestão da Responsabilidade Social numa empresa de engenharia e construção (LUCIOS), seguindo-se, no ponto 6.2., as considerações gerais.

Tabela 49 - Hipóteses – Questões Objetivos

Hipóteses		Questão	Objetivos
1	Implementação de um SGRS versus Aplicação na prática das organizações		
A.	1. A implementação de um Sistema de Gestão de Responsabilidade Social em determinada organização é verdadeiramente aplicado na prática diária na organização.	1. Qual o impacto da responsabilidade social das empresas nas estratégias empresariais?	(...) a partir dos dados fornecidos pela empresa uma proposta de um SGRS
B.	1. A implementação de um Sistema de Gestão de Responsabilidade Social em determinada organização não é verdadeiramente aplicado na prática diária na organização.	2. Será que o propósito na implementação de um SGRS numa determinada organização é o de enriquecer os acionistas/gestores ou deverá ser mais amplo?	(...) a partir dos dados fornecidos pela empresa uma proposta de um SGRS e Analisar a empresa LUCIOS económica e financeiramente
2	Implementação de um SGRS versus Obtenção de Resultados (melhores?)		
A.	1. A implementação de um SGRS numa determinada organização está diretamente relacionada com a obtenção de melhores resultados.	3. De que estamos a falar quando nos referimos a responsabilidade social?	Analisar a empresa LUCIOS económica e financeiramente
B.	2. A implementação de um SGRS numa determinada organização não está diretamente relacionada com a obtenção de melhores resultados.	4. Quais os motivos que levam as organizações a assumirem a sua responsabilidade social?	(...) a partir dos dados fornecidos pela empresa uma proposta de um SGRS e Criação de um Código de Ética e de Conduta

Hipótese 1: Implementação de um SGRS versus Aplicação na prática das organizações

Hipótese A.1: A implementação de um Sistema de Gestão de Responsabilidade Social em determinada organização é verdadeiramente aplicado na prática diária na organização.

O mundo está em constante mudança e tudo e todos têm de se adaptar. A crescente importância das questões sociais e ambientais tem influenciado o quotidiano de muitas pessoas e empresas. Ambas as partes tentam mudar os seus comportamentos sociais e ambientais em função da sociedade onde estão inseridas, na qual existe uma reciprocidade de influências, onde as empresas são influenciadas e influenciam a sociedade onde atuam (Deegan, 2002, pp. 282-312).

A introdução do Livro Verde, na Comunidade Europeia veio chamar a atenção para a importância da Responsabilidade Social nas Empresas. De acordo com o mesmo, a maior parte das definições da responsabilidade social nas e das empresas, descrevem este conceito como a integração voluntária de preocupações sociais e ambientais por parte das mesmas nas suas operações e na sua interação com outras partes interessadas (ponto 2.20).

Ser socialmente responsável significa não somente satisfazer plenamente as obrigações jurídicas aplicáveis, mas ir mais além investindo no capital humano, no ambiente e nas relações com todas as partes interessadas e comunidades locais (ponto 2.21).

Confrontadas com os desafios de um meio em constante mutação no âmbito da globalização e em particular, do mercado interno, as próprias empresas vão também tomando consciência de que a sua responsabilidade social é passível de se revestir de um valor económico direto. Embora o seu principal objetivo seja a obtenção de lucros, as empresas podem, simultaneamente, contribuir para o cumprimento de objetivos sociais e ambientais mediante a integração da responsabilidade social enquanto investimento estratégico, no núcleo da sua estratégia empresarial, nos seus instrumentos de gestão e nas suas operações (Livro Verde, (ponto 1.11).

A responsabilidade social empresarial refere-se a empresas que assumem a responsabilidade pelo seu impacto na sociedade. Como as evidências sugerem, a RSE é cada vez mais importante para a competitividade das empresas, na medida em que, pode trazer benefícios em termos de gestão de riscos, de redução de custos, de acesso ao capital, nas relações com clientes, na gestão de recursos humanos e na capacidade de inovação (European Commission)⁵⁴.

⁵⁴ Disponível em <http://ec.europa.eu/growth/industry/corporate-social-responsibility/> [Consultado no dia 2015-09-02, 20:28h].

Existem cada vez mais empresas a investirem em atividades de responsabilidade social, com o objetivo de proporcionar uma melhor qualidade de vida aos seus trabalhadores e à comunidade.

A contínua e crescente pressão social tem vindo a forçar que as práticas empresariais socialmente responsáveis se afirmem como um imperativo cívico irreversível e, por tal razão, se constituam como uma referência nas respetivas estratégias: de investimento, de operação e de comunicação. O sumário executivo de um estudo publicado pela Deloitte Portugal, em Dezembro de 2003, concluía precisamente nesse sentido, ao afirmar que

“estamos assim perante um panorama que parece indicar que a maioria das empresas portuguesas já estão sensibilizadas para a importância do desenvolvimento sustentável, estando claramente a trabalhar no sentido de melhorar o desempenho ambiental e de segurança, e em muitos casos também o desempenho social, mas que ainda não encontraram uma forma verdadeiramente eficiente de operacionalizar e integrar este conceito na gestão global do negócio” (Beja, 2005, p. 27).

Hipótese B.1: A implementação de um Sistema de Gestão de Responsabilidade Social em determinada organização não é verdadeiramente aplicado na prática diária na organização.

O presente estudo teve como principal objetivo analisar a possibilidade de implementação e integração do sistema de gestão da responsabilidade social numa empresa de engenharia e construção (LUCIOS).

Neste caso, a LUCIOS tem desenvolvido iniciativas de Responsabilidade Social internas que têm vindo aumentar, ano após anos, tem como objetivo desenvolver atividades de convívio e debate, onde os colaboradores partilham as suas ideias e opiniões e onde a família tem também um lugar de destaque.

Em linha do Grupo Azevedo's existe ainda uma preocupação em contribuir para o bem-estar de físico de todos, através, por exemplo, da implementação do Programa de Vacinação contra a Gripe Sazonal ou da introdução de hábitos alimentares saudáveis, através da oferta de fruta fresca na própria empresa.

A nível externo, a LUCIOS desenvolve uma ligação às comunidades locais que se prolonga também noutras ações, como é o caso de campanhas de recolha de roupa, alimentos e brinquedos, e apoio a instituições de carácter social, especificamente projetos destinados a crianças, famílias carenciadas e portadores de deficiência. Ao falarmos em responsabilidade social, falamos também em educação.

Ao falarmos em responsabilidade social, falamos também em educação. Regularmente, promovem o conhecimento relativamente à atividade junto das escolas e faculdades, com as quais mantêm uma relação bastante próxima e ativa, abrindo as portas aos alunos. Também atribuem prémios que visam celebrar a excelência e o esforço de quem estuda. Acreditam que este envolvimento pode não conseguir mudar o mundo, mas têm a convicção que ajuda a construir um mundo melhor, tornando-o igualitário e justo. As ações realizadas podem reforçar o compromisso com a Responsabilidade Social.

Tendo em conta a Análise Económico Financeira⁵⁵ da LUCIOS e das empresas do setor da construção, relativamente ao exercício de 2013, (tabela 45 - Indicadores da LUCIOS Portugal e das Empresas do Setor da construção, na página 114), podemos concluir que:

No seguimento da análise ao setor da construção, o indicador de Liquidez Geral está acima dos 123,62%, isto é, a LUCIOS apresentou a capacidade de satisfazer e assumir os compromissos de curto prazo. Relativamente às outras empresas do mesmo setor, podemos concluir que a LUCIOS se enquadra com os valores apresentados. No entanto, está abaixo da Mediana do setor da construção, que apresenta 139.13%.

O valor do rácio de Liquidez Reduzida ronda os 95,06%, apresentando assim um valor inferior à Mediana de classe 9 de 128.81%.

A Autonomia Financeira apresenta-se estável em torno dos 20,40%, abaixo da média dos 28,55%, no entanto, acima do quartil inferior de 20,30%, com um rácio de autonomia financeira deste valor, a LUCIOS apresenta-se frágil, no sentido de que o seu endividamento pode representar, no curto/médio prazo um risco para a empresa.

Ainda assim, a LUCIOS apresenta um Capital Próprio positivo de 8.837.797,23€, comparando a análise publicada pelo INCI, no exercício de 2013, constatamos que, cerca de 1.143 empresas, apresentam-se com Capitais Próprios negativos.

O rácio de solvabilidade da LUCIOS apresenta o valor de 25,63%, o que significa que está abaixo dos 39,95%, valor defendido pelo INCI, mas, encontrar-se, ainda que muito ligeiramente, acima dos 25,45% do quartil inferior apresentado pelo INCI.

Em 2013, a LUCIOS apresentou um Resultado Líquido do Exercício positivo de 307.192€, está abaixo dos 320.353€ pretendidos pelo INCI.

⁵⁵ 4.4.2. Análise Económico-Financeira

O valor do rácio de Rentabilidade dos Capitais Próprios da LUCIOS foi de 3,6% apresenta um valor inferior do de referência do INCI de 4,17%, mas consegue estar acima do quartil inferior (0,11%).

A LUCIOS conseguiu apurar 0.71% no rácio da Rentabilidade do Ativo Total, apresentando uma pequena discrepância aos valores previstos pelo INCI (0,73%).

O indicador de Endividamento, de 79,60%, encontra-se acima da média prevista pelo INCI, o que significa que a LUCIOS utiliza uma grande percentagem de capital alheio para financiar as suas atividades, conforme as ilações já retiradas das análises efetuadas a rácios anteriormente apresentadas.

A LUCIOS apresenta 9,05% no rácio Estrutura de Endividamento, valor inferior a 21,42% previsto pelo INCI, encontrando-se, mesmo assim, com um valor semelhante ao quartil inferior de 9,74%, constatamos, por isso, que existe um endividamento essencialmente de curto prazo.

O indicador do Volume de Negócios apresentado de 49.551.085€, é superior ao valor médio do INCI em 26,76%.

O início da atividade da “LUCIOS Moçambique” foi marcado em Setembro de 2012, que representou a sua estreia nos mercados internacionais, em 2013 a LUCIOS Moçambique apurou no exercício da atividade um volume de negócios positivo de 4.332.825 €.

Como questões para validação destas hipóteses:

Questão 1: Qual o impacto da responsabilidade social das empresas nas estratégias empresariais?

A RSE gera bons resultados, vantagens, lucros e crescimento das próprias empresas e da economia em geral (Comissão das Comunidades Europeias, 2001).

A BioRumo (2005) define algumas vantagens na adoção de uma estratégia de RSE, nomeadamente antecipar os problemas e prevenir os riscos que possam surgir decorrentes das suas atividades, reduzir os custos decorrentes das suas atividades (como é o caso da redução do consumo de recursos naturais e a gestão dos resíduos produzidos), permitir um maior índice de inovação através do aproveitamento de oportunidades e do estímulo da criatividade, reforçar atenção às necessidades dos novos consumidores (permitindo a sua diferenciação face à concorrência, potenciando desse modo o valor percebido da marca), melhorar a imagem da empresa e a sua reputação no mercado permitindo abraçar novas oportunidades e assegurar a performance económica e financeira.

Ao longo deste estudo podemos então responder à questão colocada: Na LUCIOS a Responsabilidade Social vai mais além das motivações relativamente à promoção e reputação da imagem. Deste modo, as partes interessadas devem continuar assumir um papel ativo no processo de integração das preocupações sociais nas operações da empresa e nas suas interações.

“Na LUCIOS, temos uma preocupação crescente em incentivar uma atitude conciliadora entre a nossa atividade económica e a responsabilidade social. Sabemos que é tão importante estarmos atentos ao que se passa dentro da empresa, quanto ao que se passa à volta dela. Esta atenção ao que nos rodeia começa com criação de emprego, direto e indireto, com a integração no mercado de trabalho de recém-formados e com a aceitação de diversos estágios, assegurando-se de modo contínuo a igualdade de oportunidades. Desde logo tentamos envolver os nossos colaboradores em várias ações, profissionais e pessoais, quer de motivação quer de sensibilização. É importante que todos tenhamos a mesma consciência das oportunidades e das dificuldades e que com esse conhecimento construamos um mundo melhor e mais justo.”⁵⁶

Questão 2: Será que o propósito na implementação de um SGRS numa determinada organização é o de enriquecer os acionistas/gestores ou deverá ser mais amplo?

Em 1970, o famoso economista Milton Friedman proclamou que, a responsabilidade social da empresa resume-se a aumentar os seus lucros, ou seja, as empresas utilizavam os seus recursos e desenvolviam atividades com o propósito exclusivo de aumentar dos seus lucros. Uma competição aberta e livre, sem logro ou fraude, com a única premissa de respeitar “as regras do jogo”.

Segundo Friedman, citado por Matos (2005)⁵⁷, a responsabilidade social da empresa é uma doutrina fundamentalmente subversiva. Do ponto de vista estritamente económico a maximização da riqueza da empresa e dos seus proprietários vai conduzir ao bem-estar social geral. Friedman argumenta que a empresa tem como função a produção. Não pode ter responsabilidade, pois só as pessoas têm responsabilidade. Os dirigentes das empresas não são senão os seus agentes.

A LUCIOS está consciente da sua responsabilidade na gestão do impacto das suas atividades, produtos e serviços. Assume-se como uma empresa de qualidade, centrando a sua atividade na Satisfação dos seus Clientes através da excelência dos seus produtos e serviços.

⁵⁶ Disponível <http://www.lucios.pt/responsabilidade-social> [Consultado no dia 2015-10-11, 13:32h].

⁵⁷ Disponível em http://www.oroc.pt/revista/detalhe_artigo.php?id=53 [Consultado no dia 2014-11-23, 18:26h (Revista OROC)].

E ainda, tendo em consideração o respeito absoluto dos direitos cívicos e humanos, investe na valorização dos seus profissionais, na preservação do seu bem-estar e na adoção de práticas adequadas, procurando que estes conciliem a vida profissional com a vida pessoal e familiar.

Hipótese 2: Implementação de um SGRS versus Obtenção de Resultados (melhores?)

Hipótese A.2: A implementação de um SGRS numa determinada organização está diretamente relacionada com a obtenção de melhores resultados.

A empresa com melhor desempenho social será a que levar a cabo não apenas as suas responsabilidades económicas fundamentais (gerar lucros, sobreviver e prosperar) e legais (cumprir os patamares de responsabilidade exigidos pela lei), mas também os seus deveres éticos que se referem à obrigação de agir de forma correta, justa e honesta, evitando ou minimizando danos aos diversos *stakeholders*, tendo, ainda, no topo da pirâmide as responsabilidades filantrópicas/discricionárias que consistem nas ações praticadas pela organização em resposta às expectativas sociais (Rego *et al.*, 2006).

A Responsabilidade Social é um tema cada vez mais importante no desempenho das organizações, com impacto na estratégia, objetivos e formas de atuação.

Estando a LUCIOS em fase de implementação e certificação do sistema de Gestão da Responsabilidade Social, tem como objetivo reconhecer o impacto social das suas atividades e políticas corporativas, e ainda pretende controlar o respeito e a promoção dos direitos humanos para todos os colaboradores, parceiros e comunidade.

As principais vantagens das práticas socialmente responsáveis adotadas pela LUCIOS são o reforço das parcerias estabelecidas entre clientes e fornecedores permitindo assim uma maior angariação de novos clientes e entrada em novos mercados pela crescente preocupação com as questões de responsabilidade social, promoção de um melhor ambiente de trabalho, gestão mais responsável em termos ambientais e melhoria da reputação e da imagem.

Concluimos que na LUCIOS (a empresa objeto deste estudo) a implementação de determinadas práticas socialmente responsáveis está diretamente relacionada com a obtenção de melhores resultados. Assim, podemos aferir da veracidade da hipótese em análise.

Hipótese B.2: A implementação de um SGRS numa determinada organização não está diretamente relacionada com a obtenção de melhores resultados.

A temática da RSE surgiu da necessidade de existir um espírito empresarial responsável, ao encontro do conceito de desenvolvimento sustentável (Baylis e Smith, 2005).

O conceito de desenvolvimento sustentável é indissociável do conceito de responsabilidade social das organizações, desta forma a RSE carece ser vista como um meio para atingir o desenvolvimento sustentável da sociedade, o que implica que as organizações têm de incluir nas suas operações as preocupações com o impacto económico, social e ambiental (Gonçalves, 2012).

Questão 3: De que estamos a falar quando nos referimos a responsabilidade social?

Apesar da ampla divulgação da noção de responsabilidade social das empresas, não se verifica, no entanto, uma definição exata da mesma, pois o tema tem sido abordado de diversas formas e tem dividido opiniões ao longo dos anos.

Uma das tendências verificadas do início deste milénio foram as mudanças de paradigmas encontradas no ambiente organizacional, começou a delinear-se a ideia que existe uma responsabilidade social da empresa que é inseparável da sua atividade económica (Jesus, 2001).

Tendo em conta as opiniões de diversos autores e a ampla informação apresentada referente ao tema da responsabilidade social, concluímos que este Sistema de Gestão, apesar de contemplar a preocupação com impacto social e ambiental das suas atividades, também vai além do desempenho financeiro, como não poderia deixar de ser, a obtenção de melhores resultados está diretamente relacionado com esta temática, uma vez que a inserção de um SRS em qualquer organização, seja ela qual for, tem como objetivo melhorar a performance da empresa, pelo “cuidar dos colaboradores, do ambientes, ...”.

Questão 4: Quais os motivos que levam as organizações a assumirem a sua responsabilidade social?

O presente estudo teve como ponto fulcral analisar a possibilidade de implementação e integração do sistema de gestão da responsabilidade social numa empresa de engenharia e construção (LUCIOS).

A LUCIOS tem como missão a inovação e o desenvolvimento sustentável de projetos, de forma permanente e positiva, na qualidade de vida das pessoas, espaços e sociedade.

No Grupo Azevedo's SGPS existe preocupação com os Colaboradores. Neste sentido, estabelecem-se Protocolos em diversas Áreas (saúde, desporto, educação, comunicações, bancos, transportes, hotéis e viagens). Existe ainda uma preocupação em contribuir para o bem-estar de todos, como por exemplo através do Programa de Vacinação contra a Gripe Sazonal ou a introdução de hábitos alimentares saudáveis, através da oferta de fruta fresca na própria empresa.

A nível externo, a LUCIOS desenvolve uma ligação às comunidades locais, que se prolonga também noutras ações, como é o caso de campanhas de recolha de roupa, alimentos e brinquedos, e apoio a instituições de carácter social, especificamente projetos destinados a crianças, famílias carenciadas e portadores de deficiência. Falando em responsabilidade social fala-se também em educação. Este envolvimento pode não conseguir mudar o mundo, tornando-o igualitário e justo, mas existe a convicção de que ajuda a construir um mundo melhor.

Na LUCIOS não existe código de ética e de conduta, tendo, no entanto, a organização o objetivo realizar ações de formação a todos os colaboradores aquando do início da função.

“a ética é a base da responsabilidade social, expressa nos princípios e valores adotados pela organização” Rego *et al.* (2006, p. 25). Podemos então concluir que a ética é a base da RSE, ou seja, sem ética nas organizações não há RS.

O código de ética e de conduta foi elaborado tendo em conta a informação disponibilizada pela LUCIOS, cuja proposta apresentamos no capítulo V.

Através da informação supra apresentada, podemos validar a hipótese 2 e atestar a sua veracidade.

6.2. Considerações Finais

As organizações estão cada vez mais focadas para a preocupação dos aspetos éticos e de responsabilidade social interna das organizações parceiras.

Nesta era da globalização e na procura de novos mercados e parceiros, as empresas veem isso como um desafio, comprometendo-se em garantir o seu desenvolvimento e sustentabilidade financeira.

A sustentabilidade revela uma mudança de paradigma do mundo empresarial, na medida em que as empresas devem adotar práticas socialmente responsáveis, que integrem de forma

voluntária as preocupações ambientais, sociais e económicas no desenvolvimento das suas atividades operacionais e das suas interações com as partes interessadas.

Neste estudo a empresa de Engenharia e Construção (LUCIOS) pretende, através da implementação do Sistema de Gestão da Responsabilidade Social, colocar em prática e controlar o respeito e a promoção dos direitos humanos para todos os colaboradores, parceiros e comunidade.

6.3. Limitações do Estudo

Pretendemos abordar a temática da Gestão da Responsabilidade Social e tentámos aplicá-la, através da formulação de uma proposta de implementação de um Sistema de Gestão de Responsabilidade Social, numa empresa de engenharia e construção, a LUCIOS, considerada uma das melhores empresas para trabalhar no nosso país. No entanto, pelos constrangimentos inerentes à disponibilização de determinadas informações e dados internos desta organização, não nos foi possível, apresentar uma proposta tão completa quanto a que pretendíamos apresentar.

6.4. Sugestões de Investigações Futuras

Pelo expandido no ponto anterior, julgamos ser enriquecedor a investigação desta temática, analisando empresas onde já exista implementado um SGRS, e a sua comparação através de dados económicos, financeiros, sociais e ambientais, traduzidos nos indicadores criados pelas empresas para o atingimento dos objetivos delineados à priori. Do mesmo modo, e em concomitância seria o seu confronto com o que é feito nos países líderes na implementação dos Sistemas de Gestão da Responsabilidade Social.

Referências Bibliográficas

Livros:

- ALMEIDA, F. (2010). *Ética, valores humanos e responsabilidade social das empresas*. Cascais: Princípiã, p.63.
- BAYLIS, J., & SMITH, S. (2005). *The globalization of world politics – An introduction to international relations*. 3rd Ed. New York.: Oxford University Press Inc.
- BOGDAN, R., & BIKLEN, S. (1992). *Qualitative research for Education: an introduction to theory and methods (2ª ed.)*. Boston: Houghton Mifflin.
- BOGDAN, R., & BIKLEN, S. (1994). *Investigação Qualitativa em Educação – Uma Introdução à Teoria e aos Métodos*. Coleção Ciências da Educação. Porto: Porto Editora.
- CABRAL-CARDOSO, C. (2006). *Ética e responsabilidade social*. In J. F. Gomes, M. P. e Cunha & A.
- CARROLL, A. B. (1979). *A three-dimensional conceptual model of corporate social performance*. *Academy of Management Review*, v.4, n.4, pp. 497-505.
- CARROLL, A. B. (1991). *The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders*. *Business Horizons*, v.34, n.4, pp. 39-48.
- CARROLL, A. B. (1999). *Corporate social responsibility: evolution of a definitional construct*. *Business and Society*, v.38, n.3, pp. 268-295.
- CARROLL, A. B., & SCHWARTZ, M. (2003). *Corporate social responsibility: A three-domain approach*. *Business Ethics Quarterly*, v.13, n.4, pp. 503-530.
- CATROGA, E. (2003). *Da visão clássica à visão Multipolar*. In *Conselho Económico e Social – Seminário A Responsabilidade Social das Empresas*. Lisboa: Série estudos e Documentos.
- CLARKSON, M. (1995). *A stakeholder framework for analyzing and evaluating corporate social performance*. *Academy of Management Review*, v.20, n.1, pp. 92-117.
- COLÁS, P. (1998). *“El análisis cualitativo de datos”*. In L. Buendía, P. Colás, F. Hernández, *Métodos de investigación en Psicopedagogía*. Madrid: Mc-Graw-Hill, pp.225-249.
- COOK, T., & REICHARDT, C. (1986). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación educativa*. Madrid: Morata.
- GEVA, A. (2008). *Three models of corporate social responsibility: interrelationships between theory, research, and practice*. *Business and Society Review*, v.113, n.1, pp. 1-41.
- GONÇALVES, R. (2012). *Responsabilidade social nas organizações – Avaliação das motivações no desenvolvimento e implementação de práticas socialmente responsáveis Tese de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos*. Instituto Superior de Línguas e Administração de Vila Nova de Gaia. Vila Nova de Gaia.
- GUBA, E. (1990). *“The alternative paradigm dialogue”*. In E.G.Guba (Ed.), *The paradigm dialog*. Newbury Park, CA: Sage, pp.17-30.
- GUBA, E., & LINCOLN, Y. (1985). *Effective evaluation*. New York: Jasey-Bass Publishers.

- GUBA, E., & LINCOLN, Y. (1989). *Fourth Generation Evaluation*. London: Sage Publications.
- GUERRA, A. (2003). A Responsabilidade das Empresas: complemento ou sucedâneo do Estado Social? In Conselho Económico e Social – Seminário A Responsabilidade Social das Empresas, Lisboa: Série estudos e Documentos. p. 25.
- GUIMARÃES, P. (2015). União Social. *Exame*, 106.
- HAMEL, J. (1997). *Étude de cas et sciences sociales*. Paris: L'Harmattan.
- JESUS, M. M. (2001). *Ética y Actividad Empresarial – Cultura y valores éticos en las empresas Algarveñas. Tese de Doutoramento. Universidade de Huelva. Huelva.*
- KLAHR, D., & DUNBAR, K. (1988). *Dual Space Search During Scientific Reasoning*. *Cognitive Science*, v.12, n.1, pp.1-48.
- LANTOS, G. (2001). *The boundaries of strategic corporate social responsibility*. *Journal of Consumer Marketing*, v. 18, n.7, pp. 595-630.
- LASZLO, C. (2003). *A empresa sustentável*. Lisboa: Instituto Piaget.
- LATORRE, A., RINCÓN, D., & ARNAL, J. (2003). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: Ediciones experiencia.
- LEAL, A. E. (2011). *Responsabilidade social em Portugal*. Lisboa: Horácio Piriquito.
- LOPES, J. (2002). SEMINÁRIO: A RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS (Organizado conjuntamente pelo CES - Conselho Económico e Social e pela Secção Portuguesa do CEEP - Centro Europeu das Empresas com Participação Pública e/ou de Interesse Económico Geral. p. 5.
- LÜDKE, M., & ANDRÉ, M. (1986). *Pesquisa em educação: Abordagens qualitativas*. São Paulo: E.P.U.
- MATOS, J., & CARREIRA, S. (1994). *Estudos de caso em educação matemática: Problemas actuais*. *Quadrante*, v. 1, pp. 19-53.
- MERRIAM, S. (1988). *Case study research in education*. San Francisco: Jossey-Bass.
- MONTEIRO, M. A. (2005). A RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS (RSE). *Cadernos do Mercado de Valores Mobiliários*.
- MOURA, R. E. (2004). *Responsabilidade Social das Empresas: Emprego e Formação Profissional, Mundi Serviços*.
- PARRA, M. (28-31 de Outubro de 2003). A responsabilidade social como uma das politica que legitima a gestão pública. VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Panamá.
- PÉES, E. (2006). *Eficiência Diâmica, RSE y Desarrollo Incluyente: Una aproximacion económica a microfundamentos y modelizaciones alternativas*. *Comunicação apresentada na VIII Reunião de Economia Mundial*. Alicante.
- PIRES, A. (2012). *Sistemas de Gestão da Qualidade – Ambiente, Segurança, Responsabilidade Social, Indústria, Serviços, Administração Pública e Educação*. Lisboa: Edições Sílabo.

- PONTE, J. P. (2006). *Estudos de caso em educação matemática. Bolema*; pp. 25, 105-132. Este artigo é uma versão revista e atualizada de um artigo anterior: PONTE, J. P. (1994). *O estudo de caso na investigação em educação matemática. Quadrante*, v.3, n.1, pp. 3-18. (republicado com autorização).
- QUIVY, R., & CAMPENHOUDT, L. V. (2008). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva (5.º Edição).
- REGO, A., CUNHA, M. P., GUIMARÃES, N., GONÇALVES, H., & CABRAL-CARDOSO, C. (2006). *Gestão Ética e Socialmente Responsável: teoria e prática*. Lisboa: RH Editora.
- REGO, A., CUNHA, M. P., GUIMARÃES, N., GONÇALVES, H., & CABRAL-CARDOSO, C. (2007B). *Gestão Ética e Socialmente Responsável*. Lisboa: RH Editora.
- REGO, A., CUNHA, R., CABRAL-CARDOSO, C., & CUNHA, M. (2004). *Comportamento Organizacional e gestão: Casos portugueses e exercícios*. Lisboa: RH Editora. pp. 13-25.
- ROCHA, A. (2010). *Ética, Deontologia e Responsabilidade Social*. Porto: Grupo Editorial Vida Económica.
- RODRIGUES, J., & DUARTE, M. (2012). *Responsabilidade social e ambiental das empresas*. Lisboa : Escolar Editora.
- SANTOS, M. G. (2008). *Implementação de Sistemas Integrados de Gestão - Qualidade, Ambiente e Segurança*. Porto: Publindústria.
- SERRA, C. (2009). *Manual de direito comercial – noções fundamentais*. Coimbra: Editora, p. 104.
- SERRA, C. (2010). O Novo direito das sociedades: Para uma governação socialmente responsável. *Scientia Iuris*, Londrina, v. 14. pp. 155-179.
- SILVA, E. E. (2013). *Finanças e Gestão de Riscos Internacionais*. Porto: Vida Económica.
- SILVA, N. M. (2015). Construtoras e imobiliárias defendem investimento de 40 mil milhões até 2020. *Diário Económico*, pp. 16-17.
- TEIXEIRA, S. (1998). *Gestão das Organizações*. Lisboa: McGraw Hill.
- VIEIRA, I. (2007). *Guia prático de Direito Comercial*. Coimbra: Edições Almedina, pp. 15-16, 42.
- YIN, R. K. (1988). *Case study research: design and methods*. California: Sage Publication Inc., 1998.
- YIN, R. K. (1989). *Case study research: Design and methods*. Newbury Park, NJ: Sage Publications.
- YIN, R. K. (1994). *Case Study Research: Design and Methods (2ª Ed)* Thousand Oaks. CA: SAGE Publications.
- YIN, R. K. (2001). *Estudo de Caso: planeamento e métodos. Tradução de Daniel Grassi – 2ª Edição*. Porto Alegre: Bookman.
- YIN, R. K. (2005). *Estudo de caso. Planeamento e métodos (3ª Edição)*. Porto Alegre: Bookman.

Legislação e Normativos:

ACCOUNTABILITY 1000 (AA1000) FRAMEWORK: *Standards, guidelines and professional qualification. Exposure draft, nov/1999.* (s.d.). Disponível em www.accountability.org.uk [Consultado em 2014-12-19, 16:45h].

ISO/TMB WORKING GROUP ON SOCIAL RESPONSIBILITY. ISO 26000 Guidance on social responsibility. ISO. (2010).

NORMA INTERNACIONAL SA 8000. Responsabilidade Social 8000. Social Accountability International. (2014).

NP 4469-1. SISTEMA DE GESTÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL PARTE 1: Requisitos e linhas de orientação para a sua utilização. (2008).

NP 4469-2. SISTEMA DE GESTÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL PARTE 2: Guia de orientação para a implementação. (2010).

Teses de Mestrado ou de Doutorado:

ZOBOLI, E. (1999). "A ética nas organizações", Dissertação de Mestrado: A interface entre a ética e administração hospitalar, Universidade de São Paulo in Reflexão: A ética nas organizações, Ano 2- N° 4, Março de 2001, Instituto Ethos. pp. 58-82.

Artigos de jornal ou de revistas:

BEJA, R. (Jan/Mar de 2005). *Relatório de Sustentabilidade: uma postura empresarial socialmente responsável*, *Revi. & Emp.* N.º 28. Disponível em http://www.oroc.pt/revista/detalhe_artigo.php?id=25 [Consultado em 2014-12-19, 16:45h].

BIORUMO. (2005). *A era da responsabilidade Social Empresarial*. Disponível em <http://www.bcsdportugal.org/wp-content/uploads/2013/10/AN2005.pdf> [Consultado em 2014-11-30, 18:13h].

BRANCO, M., & RODRIGUES, L. (2008). *Factors influencing Social Responsibility Disclosure by the Portuguese Companies*. *Journal of Business Ethics*, pp. 83, 685-701.

DEEGAN, C. (2002). *The legitimising effect of social and environmental disclosures- a theoretical foundation*, *Accounting, Auditing and Accountability Journal*. v.15, n.3, pp. 282-312.

FRIEDMAN, M. (13 de Setembro de 1970). *The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits*, publicado no *New York Times Magazine*. Disponível em <http://www.colorado.edu/studentgroups/libertarians/issues/friedman-soc-resp-business.html> [Consultado em 2014-11-02, 13:37h].

LEANDRO, A., & REBELO, T. (2011). A responsabilidade social das empresas: incursão ao conceito e suas relações com a cultura organizacional. *Revista Científica Exedra. Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Coimbra, Número Temático Comunicação nas Organizações*, pp. 11-39.

MATOS, J. (2005). *ECONOMIA - Responsabilidade social como vantagem competitiva e estratégica*, Revista n.º 31, Out/Dez. Disponível em http://www.oroc.pt/revista/detalhe_artigo.php?id=53 [Consultado em 2014-12-19, 16:45h].

MOURA, R., & DUARTE, A. A. (2003). *Dinamismo económico e responsabilidade social na Europa*. Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão, v. 2, n. 1, pp. 12-18.

RAMOS, T. B. (2013). Corporate sustainability reporting and the relations with evaluation and management frameworks: the Portuguese case. *Journal of Cleaner Production*. pp. 52, 317-328.

REBELO, T., & AGOSTINHO, C. (Março de 2012). Enquadramento teórico: responsabilidade social das (e nas) empresas. *Kéramica - Revista da Indústria Cerâmica Portuguesa*, Ano XXXVII, n.º 313. pp. 10-17.

ROQUE, V., & CORTEZ, M. (2006). A divulgação de informação Ambiental e a Performance Financeira das empresas cotadas de Portugal. *TÉKHNE - Revista de Estudos Politécnicos*. pp. 3, 119-143.

Links:

APFN - ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE FAMÍLIAS NUMEROSAS. 15 DE MAIO - DIA INTERNACIONAL DA FAMÍLIA. (s.d.). Disponível em <https://www.apfn.com.pt/Noticias/Mai2003/15Maio.htm> [Consultado em 2015-04-25, 12:23h].

BAKER, M. (2004). *Corporate social responsibility - What does it mean?* Disponível em <http://www.mallenbaker.net/csr/definition.php> [Consultado em 2014-11-30, 18:30h].

CERTIFIED ORGANISATIONS, BY INDUSTRY AND BY COUNTRY. (30 de September de 2014). Disponível em <http://www.saasaccreditation.org/?q=node/23> [Consultado em 2015-04-22, 18:10h].

CÓDIGO DE ÉTICA DOS EMPRESÁRIOS E GESTORES. Associação Cristã de Empresários e Gestores (ACEGE). (s.d.). Disponível em http://www.spira.pt/folder/galeria/ficheiro/3_CodigodeEtica_ACEGE_ve2gidkt5f.pdf [Consultado em 2015-08-21, 21:30h]

COMISSÃO EUROPEIA. (s.d.). Disponível em <http://www.enterpriseeuropenetwork.pt/destaque/Paginas/AUNI%C3%83OEUROPEIAJ%C3%81TEMUMANOVAPOL%C3%8DTICADERSE.aspx> [Consultado em 2014-11-30, 16:52h].

CRIS. (2012). Disponível em http://www.apq.pt/portal/eventos/2014/Relato_Seminario_Anual_CRIS_Marco2012.pdf [Consultado em 2014-12-14, 17:17h].

DELLOITTE. (2003). *O Desafio do Desenvolvimento Sustentável nas Empresas Portuguesas (Relatório)*, Lisboa. Disponível em <http://www.bcsdportugal.org/o-desafio-dodesenvolvimento-sustentavel-nas-empresas-portuguesas/368.htm> [Consultado em 2014-12-08, 12:40h].

EUROPEAN COMMISSION. (s.d.). Disponível em http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/index_en.htm [Consultado em 2014-11-02, 13:37h].

- ETHOS, I. (2013). *Glossário*. Disponível em <http://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/09/Gloss%C3%A1rio-Indicadores-Ethos-V2013-09-022.pdf> [Consultado no dia 2015-09-22, 20:46h]
- EUROPEAN, C. (s.d.). Disponível em <http://ec.europa.eu/growth/industry/corporate-social-responsibility/> [Consultado no dia 2015-09-02, 20:28h]
- FC PORTO - LUCIOS E MUSEU FC PORTO CELEBRAM ACORDO DE PARCERIA. (28 de Setembro de 2015). Disponível em <http://www.fcporto.pt/pt/noticias/pages/lucios-parceria-museu-fcporto.aspx> [Consultado no dia 2015-10-03, 11:37h].
- FERRO, R. (MAIO de 2007). SA 8000 - RESPONSABILIDADE SOCIAL NA CADEIA ALIMENTAR. <http://www.infoqualidade.net/SEQUALI/PDF-SEQUALI-02/n02-32-33.pdf> [Consultado em 2015-09-09, 23:40h].
- LIVRO VERDE – PROMOVER UM TABELA EUROPEU PARA A RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS, *Bruxelas*. (18 de Julho de 2001). Disponível em http://molar.crb.ucp.pt/cursos/2%C2%BA%20Ciclo%20-%20Mestrados/Gest%C3%A3o/2011-13/EERS_1113/Terceira%20e%20Quarta%20Sess%C3%B5es/Livro%20verde-promover%20um%20tabela%20europeu%20de%20RSE.pdf [consultado em 2014-11-02, 13:40h].
- Melhores Empresas da Construção para se Trabalhar 2012*. (29 de Janeiro de 2012). Disponível em <http://www.engenhariapt.com/2012/01/29/melhores-empresas-da-construcao-para-se-trabalhar-2012/> [Consultado no dia 2015-07-06, 20:15h].
- MELÍCIAS, V. (2003). *Parecer de Iniciativa sobre a Responsabilidade Social das Empresas*. Lisboa. Disponível em <http://www.ces.pt/download/84/RSE.pdf>, [Consultado em 2014-11-30, 20:29h].
- MOTA, G., & DINIS, A. (2005). *Responsabilidade Social das Empresas: Novo Modelo de Gestão para o Desenvolvimento Sustentável*. Disponível em <http://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/221/1/artigo16.pdf> [Consultado em 2014-12-08, 11:05h].
- PEREIRA, P. (2007). Disponível em http://elearning.iefp.pt/pluginfile.php/50036/mod_resource/content/0/Manual_RecurDidact_SA8000_V2_Jun08.pdf [Consultado em 2014-11-16, 18:52h].
- PONTE, J. (1994C). *O estudo de caso na investigação em educação matemática*. *Quadrante; pp. 1, 3-18*. Disponível em http://www.educ.fc.ul.pt/docentes/jponte/artigos_pt.htm [Consultado no dia 20-12-2014, 19:30h]
- PWC. AS NOVAS DIRETRIZES DA GLOBAL REPORTING INITIATIVE: G4. (s.d.). Disponível em http://www.pwc.pt/pt_PT/pt/sustentabilidade/images/pwc-global-reporting-iniative-g4.pdf [Consultado no dia 2015-03-20, 19:30h]
- RELATÓRIO ANUAL DO SETOR DA CONSTRUÇÃO EM PORTUGAL DE 2013 (INCI I.P., 2014). (2014). Disponível em http://www.inci.pt/Portugues/inci/EstudosRelatoriosSetoriais/EstudosRelatrios%20Setoriais/Rel_Anuar_Constr_2013.pdf [Consultado em 2015-05-03, 16:37h].
- RELATÓRIO DAS EMPRESAS DO SETOR DA CONSTRUÇÃO - ANÁLISE ECONÓMICO-FINANCEIRA – EXERCÍCIO DE 2013 (INCI I.P., 2014). (2014). Disponível em

http://www.inci.pt/Portugues/inci/EstudosRelatoriosSetoriais/EstudosRelatrios%20Setoriais/Rel_Analise_Econ-Fin_2013_construcao.pdf [Consultado em 2015-05-05, 10:15h].

RSO MATRIX. (s.d.). Disponível em

http://www.rsopt.com/irj/servlet/prt/portal/prtroot/com.sap.km.cm.docs/rsopt/documentos/showroom_virtual/showroom/RSO%20MAtrix%20Guia.pdf [Consultado no dia 2015-08-18, 11:30h]

UN Documents Gathering a body of global agreements. Our Common Future, Chapter 2: Towards Sustainable Development . (s.d.). Disponível em <http://www.un-documents.net/ocf-02.htm#l> [Consultado em 2014-11-30, 19:02h].

SA8000 CERTIFIED FACILITIES LIST. (30 de September de 2014). Disponível em <http://www.saasaccreditation.org/certifacilitieslist.htm> [Consultado em 2014-12-14, 17:51h].

SA8000 CERTIFIED FACILITIES LIST:. (31 de March de 2015). Disponível em <http://www.saasaccreditation.org/certifacilitieslist> [Consultado em 2015-08-08, 20:03h].

Apêndices

Os apêndices encontram-se disponíveis em formato digital devido ao elevado número de páginas.