



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA, CONTABILIDADE
E SECRETARIADO – FEAACS
DEPARTAMENTO DE CONTABILIDADE
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

A RELEVÂNCIA DAS BOAS PRÁTICAS TRABALHISTAS: UMA ANÁLISE NAS
EMPRESAS DO SETOR DE ENERGIA ELÉTRICA DO ÍNDICE DE
SUSTENTABILIDADE EMPRESARIAL NO BIÊNIO 2015-2016

CRISLAINE DE CARVALHO RIPARDO
ORIENTADORA: CÍNTIA DE ALMEIDA

FORTALEZA

2018

A RELEVÂNCIA DAS BOAS PRÁTICAS TRABALHISTAS: UMA ANÁLISE NAS EMPRESAS DO SETOR DE ENERGIA ELÉTRICA DO ÍNDICE DE SUSTENTABILIDADE EMPRESARIAL NO BIÊNIO 2015-2016

Crislaine de Carvalho Ripardo¹
Cintia de Almeida²

RESUMO

A BOLSA BRASIL BALCÃO (B3) desenvolveu o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), buscando formar um ambiente de investimento financeiro aliado ao desenvolvimento sustentável, estimulando nas corporações conduta ética nas relações com os stakeholders, inclusive empregados/colaboradores. Caracterizada, quanto aos objetivos, por uma pesquisa descritiva e de natureza qualitativa. A pesquisa teve por objetivo analisar as práticas trabalhistas evidenciadas pelas empresas do setor de energia elétrica da carteira do ISE 2017-2018, representado pela amostra de 9 empresas através da coleta dos dados de forma documental nos Relatórios de Sustentabilidade da GRI no biênio 2015-2016. A pesquisa verificou que as empresas apresentaram um nível moderado de evidenciação dos índices de Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente no GRI, ultrapassando 60% de itens atendidos com resultados semelhantes nos dois anos pesquisados.

Palavras-chave: Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE). Práticas Trabalhistas. *Global Reporting Initiative* (GRI). *Stakeholder*.

ABSTRACT

BOLSA BRASIL BALCÃO (B3) developed the Corporate Sustainability Index (ISE), seeking to create an environment of financial investment allied to sustainable development, stimulating ethical conduct in relations with stakeholders, including employees. Characterized, as regards the objectives, by a descriptive and qualitative research. The objective of the research was to analyze the labor practices evidenced by the companies of the electric energy sector of the portfolio of ISE 2017-2018, represented by the sample of 9 companies through the collection of data in a documentary form in the Sustainability Reports of the GRI in the biennium 2015-2016. The survey verified that the companies presented a moderate level of disclosure of the Labor Practices and Decent Work indices in the GRI, surpassing 60% of items served with similar results in the two years surveyed.

Key words: Corporate Sustainability Index (ISE). Labor Practices. *Global Reporting Initiative* (GRI). *Stakeholder*.

1 INTRODUÇÃO

A Responsabilidade Social Corporativa promove debates há décadas, tanto no meio acadêmico quanto no empresarial, e tem se refletido em uma diversidade de pesquisas. Uma expectativa da sociedade é a melhoria no atendimento às suas necessidades básicas: saúde, educação, segurança, trabalho e bem-estar. É nesse cenário que as organizações, públicas ou privadas, através de ações exercidas por obrigatoriedade normativa ou voluntariamente devem promover ações para a concretização dessas necessidades.

¹ Autora, Graduanda em Ciências Contábeis, pela UFC

² Orientadora, Mestre e Professora do Departamento de Contabilidade - UFC

As empresas privadas, como agentes econômicos da sociedade por meio da relação entre empregadores e empregados, têm ferramentas para promover a Responsabilidade Social Empresarial. Porém, merece uma atenção especial, as práticas de trabalho da empresa, que contemplam relação de emprego, conduta, relações interpessoais, condições de trabalho, diálogo social, saúde e segurança no trabalho, desenvolvimento humano e o treinamento. Tais práticas podem ser aplicadas tanto dentro do ambiente corporativo quanto fora dele com adaptação de novas atitudes de seus costumes e culturas.

As empresas tendem a se preocupar e a se relacionar com um ambiente sustentável aplicando a utilização de indicadores que auxiliam em um acompanhamento mais adequado do desenvolvimento de suas atividades evidenciando à comunidade em que ela está inserida, o quanto são eficazes e competitivas e como se preocupam com o meio ambiente, além de identificar o que é realmente importante se concentrar, agregando valores necessários para o envolvimento das pessoas diretamente beneficiadas.

A pesquisa traz a reflexão da aplicação da Responsabilidade Social sobre o resultado, assim, proveniente dela é necessário observar e compreender também as alterações do ambiente para entender o resultado como um todo. Uma das vertentes, que podem ser consideradas como resultado positivo na aplicação do objeto de estudo é o estímulo cultural dos envolvidos, trazendo e estimulando mudanças de caráter cultural de valores, aumentando seu leque de conhecimentos e assim estimulando comportamentos que serão necessários para produção de valores sustentáveis.

Devido a essa grande movimentação de incentivo pela prática da Responsabilidade Social Empresarial, a B3 desenvolveu o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), de forma pioneira na América Latina.

O Índice de Responsabilidade Empresarial - ISE busca formar um ambiente de investimento financeiro aliado ao desenvolvimento sustentável, estimulando nas corporações conduta ética nas relações com os *stakeholders*, inclusive empregados/colaboradores.

Nessa ótica, surge a seguinte problemática: Qual o nível de evidenciação das práticas trabalhistas das empresas de energia elétrica no biênio 2015-2016?

Para responder a questão, esse estudo traçou o seguinte objetivo geral: Analisar as práticas trabalhistas evidenciadas pelas empresas de energia elétrica no biênio 2015-2016. Para alcançar esse objetivo consideram-se os seguintes objetivos específicos:

- 1) Apresentar as boas práticas trabalhistas no contexto de responsabilidade social corporativa; e
- 2) Identificar as práticas trabalhistas contempladas nos indicadores do GRI das empresas da amostra.

O presente artigo será útil como referência em outros trabalhos que abordem o tema ou correlatos, com análise de evidenciação de práticas de trabalho das empresas e a Responsabilidade Social dos Relatórios de Sustentabilidade da GRI disponibilizadas pelas companhias da carteira do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE);

Quanto aos objetivos um estudo tem caráter descritivo e a abordagem do problema será vista de maneira qualitativa obtendo dados que visam expor as práticas de trabalho realizadas pelas empresas de acordo com as diretrizes GRI, como compromisso e a aplicação dos princípios e direitos fundamentais nas relações de trabalho, emprego, segurança e saúde. A coleta dos dados será realizada de forma documental através de pesquisa nos Relato de Sustentabilidade nos anos de 2015 a 2016.

O artigo está estruturado em 5 seções. A primeira conta com a introdução, segunda seção será o referencial teórico. A terceira seção apresenta a metodologia adotada nesse estudo, a quarta seção traz uma análise dos dados. A seguinte e última seção apresenta as considerações finais do estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Responsabilidade Social Corporativa

Durante a Revolução Industrial, no século XVIII, as atitudes dos gestores das organizações eram inspiradas em comportamentos que tão somente tratavam do desempenho da produção, de maneira que se entendia que resultados como, o lucro, redução de custos e poder econômico unilateral financeiro das indústrias fossem os fatores principais para sua existência.

No século XXI, muitas mudanças ocorreram na sociedade e nas organizações. Houve uma abertura de ações para muitas outras partes interessadas influenciarem a gestão das empresas, conforme mencionado na ISO 26000 (2010, p. 5):

A noção inicial da responsabilidade social era centrada em atividades filantrópicas, como doações a instituições beneficentes. Temas como práticas de trabalho e práticas leais de operação surgiram há mais de um século. Outros temas, como direitos humanos, meio ambiente, defesa do consumidor e combate à fraude e à corrupção, foram acrescentados ao longo do tempo, conforme foram recebendo maior atenção.

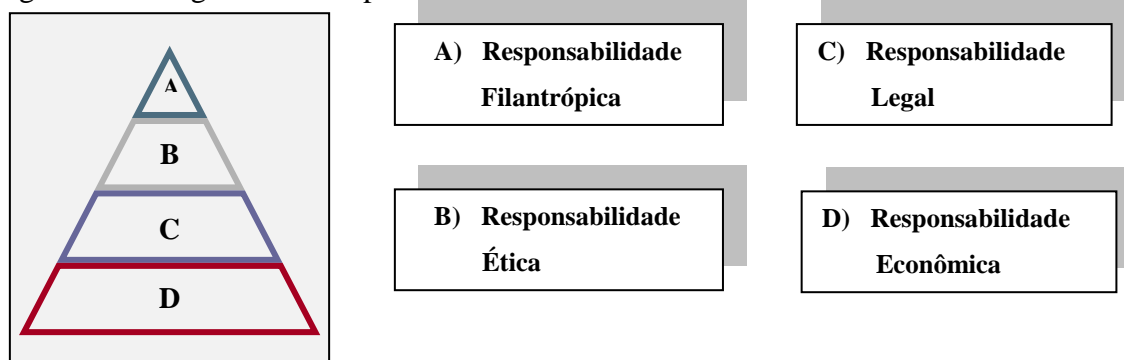
Vista apenas como entidade econômica com a finalidade única de obter resultados e benefícios dos proprietários e acionistas, segundo Friedman (1970) essa gestão era focada no lucro, a responsabilidade social do executivo da empresa contemplava exclusivamente o interesse de seus acionistas (*shareholders*).

Por outro lado, de acordo com Tachizawa (2008, p.55), pode-se observar o direcionamento das organizações para o desenvolvimento interno e externo.

Partindo do pressuposto que toda e qualquer organização existe em função de necessidades sociais e depende de manter um bom relacionamento com a sociedade para desenvolver-se, pode-se verificar a importância da incorporação desse terceiro indicador de empenho pelas organizações.

Para Carroll (1979), a Responsabilidade Social Corporativa inclui todos os *stakeholders* contemplando quatro faces, conforme apresenta a Figura 1.

Figura 1 – Categorias de Responsabilidade Social



Fonte: Adaptado de Carroll (1979, p. 499).

A base contempla a responsabilidade Econômica como principal, pois se entende como a responsável pela produção de bens e serviços. Em seguida a responsabilidade Legal,

em que devem ser seguidos quesitos básicos e legais estabelecidos pela sociedade, fazendo-se cumprir a estrutura justa, na qual as empresas assumem a responsabilidade por seu cumprimento em caráter estabelecido por premissas embasadas no princípio da Legalidade. Depois está a responsabilidade, que trata da ética em sua mais perfeita harmonia com a asserção de fazer o que é certo e justo a fim de não causar prejuízo ou dolo a sociedade, independente de prescrição Legal. No topo está a responsabilidade Filantrópica, mostrando que as empresas sempre realizaram ações sociais, porém não o faziam de forma estratégica.

O modelo da pirâmide de Carroll (1979), até hoje é apreciado, e mudou a visão dos empresários e administradores, sendo ele impulsionador de vários estudos correlatos para traçar estratégias gerenciais, resolver problemas e alcançar metas.

A sustentabilidade das empresas que utilizam a responsabilidade social é vista sempre de maneira positiva, tendo em vista o resultado, entretanto existem diversos entendimentos sobre o assunto, como cita Barbieri e Cajazeira, (2013, p. 53).

(...) começando pelo fato de envolver uma diversidade de questões que se traduzem em direitos, obrigações e expectativas de diferentes públicos, internos e externos à empresa. Os diferentes entendimentos a respeito dessa empresa e de sua relação com a sociedade e com o meio ambiente é mais uma fonte de complicação. Acrescente ainda que tudo isso é feito concomitantemente às atividades e operações da empresa em busca de resultados econômicos favoráveis.

Apesar de ter uma perspectiva que pode gerar convergências e divergências, tendo em vista os diversos segmentos e direcionamento das operações para se atingir uma harmonia entre resultado financeiro e econômico, a introdução da Responsabilidade Social Corporativa ainda é bastante complexa, mas pode-se obter êxito se bem aplicada.

2.1 Teoria dos *Stakeholders*

Donaldson e Preston (1995) em seu estudo da teoria dos *stakeholders* da corporação apresentam três abordagens para a teoria: precisão descritiva, poder instrumental e validade normativa. A tese desses estudiosos, denominada como precisão descritiva, manifesta um modelo retratando as empresas como uma constelação de interesses competitivos e cooperativos possuindo valores próprios. Na sequência, a tese designada de poder instrumental explora a lógica entre as práticas da gestão dos *stakeholders* e a execução dos demais objetos de desenvolvimento das entidades como o crescimento, lucratividade, entre outros. E finalizando, a tese normativa é condicionada à adoção de diferentes ideias, que são dispostas da seguinte maneira: *Stakeholders* são grupos ou pessoas com interesses legítimos nos procedimentos ou aspectos da atividade corporativa; e os interesses de todos os *stakeholders* são de valor intrínseco, ou seja, cada grupo de *stakeholder* visa o próprio bem.

Empresas que utilizam a teoria dos *stakeholders*, procuram traçar ações que apresentem aos *stakeholders* um entendimento de respeito ao seu bem-estar e suas inquietações, para que este cenário de tratamento particular a um determinado grupo de *stakeholders* condicione uma prerrogativa de benefício a ele.

Recentemente cresceu o interesse da sociedade buscando o equilíbrio entre desenvolvimento econômico e meio ambiente-social. A teoria dos *stakeholders* considera sua própria participação como um importante fator no andamento da evolução da empresa. Para Gibson (2000), os *stakeholders* são definidos como a parte interessada ou interveniente no processo, elementos essenciais no planejamento estratégico dos negócios. Nota-se a função das organizações buscando estratégias capazes de atender os interesses dos *stakeholders* (FREEMAN, 1984). Freeman define a teoria dos *stakeholders* como a teoria das partes interessadas (direta ou indiretamente) que ressalta os objetivos estratégicos em atender um

grupo maior de atores sociais que afetam ou são afetados pelas práticas e atuação da empresa. Com base na teoria dos *stakeholders*, todas as entidades que optam por adotar essa teoria deixam de focar somente os interesses dos seus acionistas, mas favorecem também na responsabilidade das empresas em atender os interesses de terceiros envolvidos, como por exemplo, os interesses dos empregados, consumidores, do estado, da comunidade local, fornecedores, dentre outros.

Conforme definido no Manual de Implementação das Diretrizes G4 do GRI (2015, p. 9), *stakeholders* são representados por:

(...) entidades ou indivíduos que tendem a ser significativamente afetados pelas atividades, produtos e serviços da organização ou cujas ações tendem a afetar a capacidade da organização de implementar suas estratégias e atingir seus objetivos com sucesso. O termo inclui organizações ou indivíduos cujos direitos nos termos da lei ou de convenções internacionais lhes conferem legitimidade de reivindicação perante a organização.

Os *stakeholders* podem incluir tanto aqueles diretamente envolvidos nas operações da organização (p. ex.: empregados, acionistas e fornecedores) como os que mantêm relações de outros tipos com ela (p. ex.: grupos vulneráveis dentro das comunidades locais, sociedade civil).

Em sua essência, os atuais modelos de *stakeholders* visam o equilíbrio social, evitando os privilégios financeiros e unilaterais das empresas, mas sim, a vertente retributiva social.

Tachizawa, (2008, p.63), resume bem em um contexto geral, a realidade das empresas diante da necessidade de adequarem a responsabilidade social com as necessidades de seus *stakeholders*.

Entre os fatores que influenciam a organização está o da previsibilidade que lhe permite preparar-se para os eventos que ainda não aconteceram.

Nos próximos anos, o futuro das organizações estará diretamente relacionado, mais do que a seu desempenho na produção de bens e serviços, o seu desempenho econômico-financeiro.

Segundo Bosse, Harrison e Phillips (2009), as empresas que gerenciam os *stakeholders*, desenvolvem relações de confiança com eles com base nos princípios de justiça distributiva, processual e interacional. Portanto, condicionadas a essas premissas, as partes interessadas são mais propensas a compartilhar informações, aumentando e qualificando assim a capacidade da empresa na alocação dos recursos para melhor atendê-los, aumentando e estreitando os vínculos comerciais com a empresa. Além disso, esta informação pode estimular a inovação, bem como ajudar a empresa a lidar melhor com as mudanças e assim ampliar as vantagens competitivas.

Adotadas essas condições, os *stakeholders* podem estar mais propensos em compartilhar informações em relacionadas a funcionalidade que os proporciona, dessa forma, há possibilidade por parte das empresas de aumentar a capacidade de alocar recursos em áreas que irão otimizar os resultados esperados, potencializando assim a o volume de negócios entre eles.

Com base nesses estudos, pode-se deduzir que com essa abordagem de gestão para os *stakeholders*, as empresas serão capazes de fomentar e fortalecer benefício comercial, e consequentemente ganham característica positivas na visão social e cultural passando a ser mais competitiva. Essa sinergia entre empresa, clientes, fornecedores e sociedade sintetiza a necessidade de reorganização e mudança nos processos gerenciais para adequação as práticas de responsabilidade social, criando um patamar organizacional onde a gestão ambiental seja agregada a seus valores.

2.2 Indicadores GRI e as Práticas Trabalhistas

O razoável crescimento na compreensão da sociedade no tocante à responsabilidade social das empresas, remete a um aumento da procura por dados que evidenciem as condutas de caráter social dessas. E com isso, as empresas precisam se ajustar a tal contexto propenso a se fortificar sempre mais apresentando anualmente melhores resultados.

A divulgação de relatórios sociais está se estabelecendo gradativamente entre as empresas nacionais. A cada ano está aumentando a quantidade de empresas elaborando e publicando seus relatórios, evidenciando diversas questões relacionadas ao social, econômico e ambiental.

Os relatórios de sustentabilidade divulgados pelas empresas trazem informações necessárias para suprir questionamentos de interesse público quanto às suas ações. Eles estimulam uma maior transparência nos resultados analíticos e significativos de natureza ambiental, social e econômica.

A elaboração de relatórios de sustentabilidade é fomentada pela *Global Reporting Initiative* (GRI), uma organização não-governamental, fundada em 1997 pela CERES e pelo Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente. A GRI (2006) possui uma enorme estrutura que inclui Diretrizes para a Elaboração de Relatórios, estabelecendo princípios e indicadores utilizados pelas organizações para medir seu desempenho nos âmbitos econômico, ambiental e social.

A GRI em seu *site* disponibiliza os documentos relacionados à Estrutura para Relatórios de Sustentabilidade, que são as diretrizes para elaboração, níveis de aplicação e os conjuntos de protocolos de indicadores, discriminados no Quadro 1.

Quadro 1 – Diretrizes para elaboração do Relato de Sustentabilidade

Indicadores	Descrição
Desempenho Econômico	Impactos da organização sobre as condições econômicas de seus <i>stakeholders</i> e sobre os sistemas econômicos em nível local, nacional e global
Desempenho Ambiental	Impactos da organização sobre sistemas naturais vivos e não-vivos, abrangendo a relação com insumos (material, energia, água) e produção (emissões, efluentes, resíduos)
Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente	Práticas trabalhistas baseadas em normas internacionais reconhecidas, como por exemplo, a ONU e a OIT
Direitos Humanos	Direitos humanos nas práticas de investimento e seleção de fornecedores é importante, além de abranger treinamento de empregados e pessoal de segurança em relação aos direitos humanos
Sociedade	Informações sobre os riscos associados a suborno e corrupção, influência indevida na elaboração de políticas públicas e práticas de monopólio
Responsabilidade pelo Produto	Produtos e serviços da organização que afetam diretamente os clientes, como saúde e segurança, informações e rotulagem, marketing e privacidade

Fonte: elaborado pela autora com base no GRI (2006).

O modelo de Relato de Sustentabilidade da *Global Reporting Initiative* (GRI) é amplamente informativo e divulgado internacionalmente. De interesse público, o Relatório contribui positivamente para o relacionamento entre todos os envolvidos com a organização corporativa. Os acionistas encontram transparência identificando os riscos e oportunidades em seus investimentos, e desempenha não só uma melhor visão financeira como a econômica, ambiental e social.

Dentre os temas centrais descritos, este trabalho teve como foco as práticas trabalhistas adotadas pelas organizações. Conforme o conjunto de protocolos de indicadores da GRI, os indicadores de desempenho para as práticas trabalhistas abrangem os aspectos emprego, relações entre trabalhadores e a governança, segurança e saúde no trabalho, treinamento e educação, diversidade e igualdade de oportunidades, conforme Quadro 2.

A estrutura de indicadores de práticas de trabalho é baseada no trabalho decente. De acordo com a Agenda Nacional de Trabalho Decente (2006, p.5) “Entende-se por Trabalho Decente um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna”. Nota-se que a organização que disponibiliza um trabalho decente aos empregados contribui para a superação da pobreza, reduz as desigualdades sociais e garante um desenvolvimento sustentável.

Quadro 2 – Indicadores GRI de Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente

Categoria Social	
Subcategoria	Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente
Aspectos	<ul style="list-style-type: none"> • Emprego • Relações Trabalhistas • Saúde e Segurança no Trabalho • Treinamento e Educação • Diversidade e Igualdade de Oportunidades <ul style="list-style-type: none"> • Igualdade de Remuneração entre Homens e Mulheres • Avaliação de Fornecedores em Práticas Trabalhistas • Mecanismos de Queixas e Reclamações Relacionadas a Práticas Trabalhistas

Fonte: adaptado de GRI

A Declaração da Filadélfia da Organização Internacional do Trabalho (1944), reafirma que o trabalho não é mercadoria. Essa visão é relevante para as organizações compreenderem que seus empregados devem ser tratados com dignidade, pois não são apenas um fator de produção e nem podem ser classificados como meras mercadorias.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (2010), em seu artigo XXIII expõe:

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Assim, em respeito à ONU, as organizações devem oferecer condições necessárias para o trabalho decente.

2.3 Índice de Sustentabilidade Empresarial

Em âmbito nacional, surgiu em 2005, o Índice de Sustentabilidade Empresarial com a missão de incentivar as empresas listadas na B3 a aderirem práticas sustentáveis e dar apoio na tomada de decisões aos investidores sobre investimentos com responsabilidade social.

Carroll, (1999) expressou que “a ideia de responsabilidade social supõe que a empresa não só tem obrigações econômicas e legais, mas também possui certas responsabilidades para com a sociedade que se estende além destas obrigações”. Seguindo essa linha de pensamento, o ISE tem a missão de: “apoiar os investidores na tomada de decisão de investimentos socialmente responsáveis e induzir as empresas a adotarem as melhores práticas de sustentabilidade empresarial.” (B3, 2017)

O questionário do ISE é realizado anualmente desde o ano de 2005. A atual carteira anunciada no dia 23 de novembro de 2017, vigora de 08 de janeiro de 2018 até 04 de janeiro de 2019. As 30 companhias participantes da carteira de 2018 são: AES Tiete, B2W, Banco do Brasil, Bradesco, Braskem, CCR, Celesc, Cemig, Cielo, Copel, CPFL, Duratex, Ecorodovias, EDP, Eletropaulo, Engie, Fibria, Fleury, Itaú Unibanco, Itaúsa, Klabin, Light, Lojas Americanas, Lojas Renner, MRV, Natura, Santander, Telefônica, Tim, Weg.

A cada questionário, o ISE tem o objetivo de comparar o desempenho de destacadas empresas listadas na B3, assim como o Relatório desenvolvido pela GRI que é voltado para o cenário internacional. Ambos buscam alinhamento estratégico com a sustentabilidade e adoção de práticas contribuintes do desenvolvimento sustentável direcionado a atender as necessidades dos *stakeholders*.

3 METODOLOGIA

Nesta seção serão expostas as técnicas e métodos que foram utilizadas para a realização deste trabalho científico.

Para Marconi e Lakatos (2010, p. 65) o método é o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo – conhecimentos válidos e verdadeiros – traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista.

A metodologia é uma etapa relevante na elaboração de trabalhos científicos, levando em consideração a necessidade da observância das técnicas utilizadas a fim de obter as respostas ao problema da pesquisa.

Esta seção será iniciada com sua definição da pesquisa objetivando a elucidação dos procedimentos empregados assim como a abordagem utilizada. Dando sequência, serão expostas as delimitações da pesquisa, o universo da pesquisa com a amostra coletada, e a evidenciação o processo de coleta dos dados. Encerrando, são aplicadas as análises dos dados.

A pesquisa enquadra-se, quanto aos objetivos, como descritiva, pois consiste em descrever situações e acontecimentos medindo, avaliando e coletando dados sobre diversos aspectos e dimensões do fenômeno pesquisado, isto é, descrevendo como é e como se manifesta determinado fenômeno (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2006). Serão analisados os dados, interpretando as informações obtidas nos relatos de sustentabilidade das empresas integrantes deste estudo.

A abordagem do problema tem característica qualitativa com dados descritivos, expondo as práticas de trabalho realizadas pelas empresas de acordo com as diretrizes GRI G4, como compromisso e a aplicação dos princípios e direitos fundamentais nas relações de trabalho, emprego, segurança e saúde.

A definição de pesquisa documental é bem próxima à pesquisa bibliográfica. Gil (2008, p. 51) menciona que:

A única diferença entre ambas está na natureza das fontes enquanto a pesquisa bibliográfica se utiliza fundamentalmente das contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto, a pesquisa documental vale-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa.

Os indicadores do GRI da Categoria Social dizem respeito aos impactos da organização sobre os sistemas sociais em que ela atua. Os aspectos e índices que serão analisados no presente estudo estão englobados na subcategoria de Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente conforme demonstrados no Quadro 3.

Quadro 3 – Indicadores de Desempenho das Práticas Trabalhistas

ASPECTOS	INDICADORES DE DESEMPENHO	DESCRIÇÃO
EMPREGO	G4-LA1	Número total e taxas de novas contratações de empregados e rotatividade por faixa etária, gênero e região;
	G4-LA2	Benefícios concedidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período, discriminados por unidades operacionais importantes da organização;
	G4-LA3	Taxas de retorno ao trabalho e retenção após licença maternidade/ paternidade, discriminadas por gênero;
RELAÇÕES TRABALHISTAS	G4-LA4	Prazo mínimo de notificação sobre mudanças operacionais e se elas são especificadas em acordos de negociação coletiva;
SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO	G4-LA5	Percentual da força de trabalho representada em comitês formais de saúde e segurança, compostos por empregados de diferentes níveis hierárquicos, que ajudam a monitorar e orientar programas de saúde e segurança no trabalho;
	G4-LA6	Tipos e taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e número de óbitos relacionados ao trabalho, discriminados por região e gênero;
	G4-LA7	Empregados com alta incidência ou alto risco de doenças relacionadas à sua ocupação;
	G4-LA8	Tópicos relativos à saúde e segurança cobertos por acordos formais com sindicatos;
TREINAMENTO E EDUCAÇÃO	G4-LA9	Número médio de horas de treinamento por ano por empregado, discriminado por gênero e categoria funcional;
	G4-LA10	Programas de gestão de competências e aprendizagem contínua que contribuem para a continuidade da empregabilidade dos empregados em período de preparação para a aposentadoria;
	G4-LA11	Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira, discriminado por gênero e categoria funcional;
DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES	G4-LA12	Composição dos grupos responsáveis pela governança e discriminação de empregados por categoria funcional, de acordo com gênero, faixa etária, minorias e outros indicadores de diversidade;
IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE MULHERES E HOMENS	G4-LA13	Razão matemática do salário e remuneração entre mulheres e homens, discriminada por categoria funcional e unidades operacionais relevantes;
AVALIAÇÃO DE FORNECEDORES EM PRÁTICAS TRABALHISTAS	G4-LA14	Percentual de novos fornecedores selecionados com base em critérios relativos a práticas trabalhistas;
	G4-LA15	Impactos negativos significativos reais e potenciais para as práticas trabalhistas na cadeia de fornecedores e medidas tomadas a esse respeito;
MECANISMOS DE QUEIXAS E RECLAMAÇÕES RELACIONADAS A PRÁTICAS TRABALHISTAS	G4-LA16	Número de queixas e reclamações relacionadas a práticas trabalhistas registradas, processadas e solucionadas por meio de mecanismo formal.

Fonte: elaborado pela autora com base em GRI

A coleta dos dados da pesquisa será realizada de forma documental utilizando como fonte os Relatos de Sustentabilidade da GRI nos anos de 2015 e 2016.

A população do estudo compreende 30 empresas que fazem parte da carteira do questionário 2017-2018 do ISE, em consulta realizada no dia 09 de março de 2018. Contudo a amostra se restringiu às 9 empresas do setor de energia elétrica, que prestam um serviço de utilidade pública e tem maior representatividade na carteira (AES Tiete, Celesc, Cemig, Copel, CPFL, EDP, Eletropaulo, Engie e Light).

4 ANÁLISE DE DADOS

A finalidade desta seção foi apurar o perfil de comprometimento social no âmbito trabalhista das empresas da amostra. Através de pesquisa nas publicações dos Relatos Integrados, encontrados nos sites das companhias integrantes do estudo, foi feita uma análise dos índices remissivos do GRI das empresas do setor energético da carteira mais recente do ISE.

Do índice remissivo, foram computadas as respostas da Categoria Social, Subcategoria Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente. A cada índice atendido pela companhia, foi atribuído 1 (um) ponto.

Os dados apresentados nos quadros 4 e 5 contemplam os resultados das práticas trabalhistas atendidos do GRI no âmbito das companhias energéticas do ISE dos anos de 2015 e 2016, e indicam uma participação estável das empresas.

Quadro 4 – Análise Dados do Ano de 2015

ASPECTO	2015	AES TIETÊ	CELESC	CEMIG	COPEL	CPFL	EDP	ELETRO PAULO	ENGIE	LIGHT	TOTAL
EMPREGO	LA1	1	-	1	1	1	1	1	1	1	8
	LA2	-	-	1	1	1	1	-	1	1	6
	LA3	-	-	1	1	-	1	-	-	1	4
	TOTAL	1	-	3	3	2	3	1	2	3	18
RELAÇÕES TRABALHISTAS	LA4	-	-	1	-	-	1	-	-	1	3
	TOTAL	-	-	1	-	-	1	-	-	1	3
SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO	LA5	1	1	1	-	1	1	1	1	1	8
	LA6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
	LA7	-	1	1	-	-	1	-	1	1	5
	LA8	-	1	1	-	-	-	-	1	1	4
TOTAL	2	4	4	1	2	3	2	4	4	26	
TREINAMENTO E EDUCAÇÃO	LA9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
	LA10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
	LA11	1	1	1	1	1	1	1	-	1	8
	TOTAL	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES	LA12	-	-	1	1	1	1	-	-	1	5
	TOTAL	-	-	1	1	1	1	-	-	1	5
IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE MULHERES E HOMENS	LA13	-	-	1	-	-	1	-	-	1	3
	TOTAL	-	-	1	-	-	1	-	-	1	3
AVALIAÇÃO DE FORNECEDORES EM PRÁTICAS TRABALHISTAS	LA14	-	-	1	1	-	1	-	-	1	4
	LA15	-	1	1	1	1	1	-	1	1	7
	TOTAL	-	1	2	2	1	2	-	1	2	11
MECANISMOS DE QUEIXAS E RECLAMAÇÕES RELACIONADAS A PRÁTICAS TRABALHISTAS	LA16		-	-	-		1	-	-	1	2
	TOTAL	-	-	-	-	-	1	-	-	1	2
TOTAL INDICES POR EMPRESA		6	8	15	10	9	15	6	9	16	94

Fonte: Dados pesquisados nos relatórios de 2015 das companhias

Acima, expõe-se a compilação dos dados obtidos nos relatos. Nota-se que houve grande participação das entidades relacionadas e que todos os índices foram pontuados. Tendo em vista que a máxima evidência possível atinge 16 (dezesseis) pontos e com 09 (nove) empresas participantes. Se as empresas listadas atendessem a todos os indicadores, se chegaria a 144 pontos. Foi constatado que no ano de 2015, representado pelo quadro 4, houve um nível moderado de atendimento aos índices aplicados. Somando os resultados de cada empresa, tem-se 94 pontos, atingindo uma participação de 65% (obtido pela divisão 94/144).

Em 2015, destacam-se as empresas Light, com todos os 16 índices atendidos e em seguida, CEMIG e EDP, com 15 índices. Os mais atendidos em geral, foram os índices: LA6, LA9 e LA10. As empresas que menos pontuaram foram AES Tietê e Eletropaulo, com 6 pontos cada. E os índices menos atendidos em geral foram: LA4, LA13 e LA16.

Quadro 5 – Análise Dados do Ano de 2016

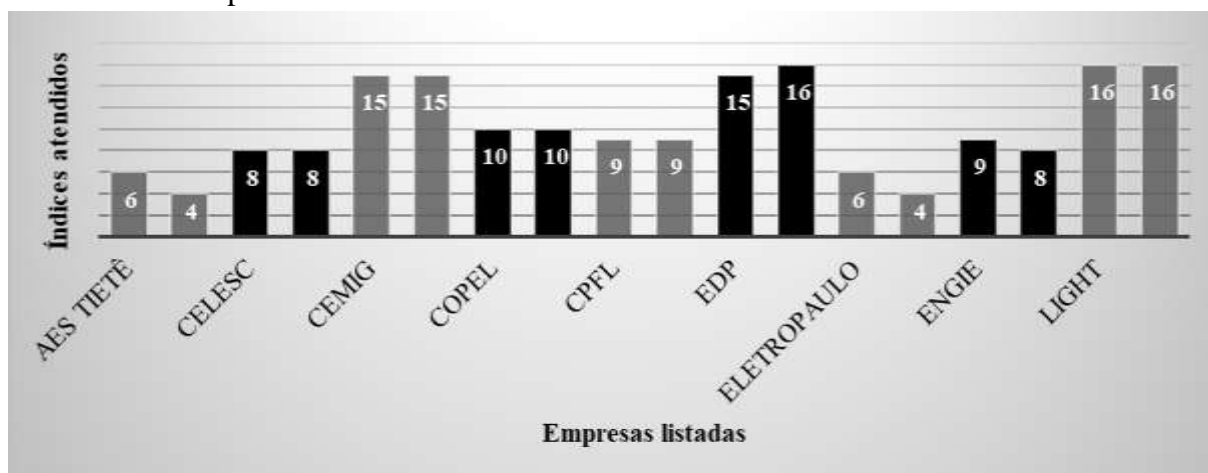
ASPECTO	2016	AES TIETÊ	CELESC	CEMIG	COPEL	CPFL	EDP	ELEIRO PAULO	ENGIE	LIGHT	TOTAL
EMPREGO	LA1	-	-	1	1	1	1	-	1	1	6
	LA2	-	-	1	1	1	1	-	1	1	6
	LA3	-	-	1	1	-	1	-	-	1	4
	TOTAL	-	-	3	3	2	3	-	2	3	16
RELAÇÕES TRABALHISTAS	LA4	-	-	1	-	-	1	-	-	1	3
	TOTAL	-	-	1	-	-	1	-	-	1	3
SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO	LA5	-	1	1	-	1	1	-	1	1	6
	LA6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
	LA7	-	1	1	-	-	1	-	-	1	4
	LA8	-	1	1	-	-	1	-	1	1	5
	TOTAL	1	4	4	1	2	4	1	3	4	24
TREINAMENTO E EDUCAÇÃO	LA9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
	LA10	-	1	1	1	1	1	-	1	1	7
	LA11	1	1	1	1	1	1	1	-	1	8
	TOTAL	2	3	3	3	3	3	2	2	3	24
DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES	LA12	-	1	1	1	1	1	-	1	1	7
	TOTAL	-	1	1	1	1	1	-	1	1	7
IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO ENTRE MULHERES E HOMENS	LA13	-	-	1	-	-	1	-	-	1	3
	TOTAL	-	-	1	-	-	1	-	-	1	3
AVALIAÇÃO DE FORNECEDORES EM PRÁTICAS TRABALHISTAS	LA14	-	-	1	1	-	1	-	-	1	4
	LA15	1	-	1	1	1	1	1	-	1	7
	TOTAL	1	-	2	2	1	2	1	-	2	11
MECANISMOS DE QUEIXAS E RECLAMAÇÕES RELACIONADAS A PRÁTICAS TRABALHISTAS	LA16	-	-	-	-	-	1	-	-	1	2
	TOTAL	-	-	-	-	-	1	-	-	1	2
TOTAL INDICES POR EMPRESA		4	8	15	10	9	16	4	8	16	90

Fonte: Dados pesquisados nos relatórios de 2016 das companhias

Dando sequência à pesquisa no Quadro 5, visando atender o objetivo proposto, foram elencadas as mesmas empresas e índices, e obtidas as informações pertinentes ao ano de 2016. A participação em 2016 teve uma pequena queda de 65% para 62,5% (resultado obtido pela razão 90/144), mantendo um nível moderado de atendimento em geral aos índices do GRI.

Se repetem as empresas com mais índices atendidos, Light, CEMIG e EDP, com uma atenção especial à EDP que obteve pontuação em todos os índices, agregando um progresso em relação a 2015. As empresas que atenderam menos índices em 2016 também são as mesmas de 2016, AES Tietê e Eletropaulo, apresentando uma queda nos índices atendidos, passando de 6 em 2015 para apenas 4.

Gráfico 1 – Comparativo anos 2015 e 2016



Fonte: Dados pesquisados nos relatórios das companhias

Conforme, pode-se visualizar no Gráfico 1, a maioria das empresas mantiveram a quantidade de itens atendidos, englobando nesse grupo, CELESC, CEMIG, COPEL, CPFL e Light. Apenas a EDP apresentou aumento nos índices, chegando ao máximo de atendimento ao GRI. E as empresas AES Tietê, Eletropaulo e Engie, tiveram uma queda nos índices atendidos.

Cada índice do GRI, legendas descritas no quadro 3, recebe uma orientação conforme o Manual de Implementação das Diretrizes G4 da GRI. Quanto aos mais atendidos, o Manual (2015) determina que o LA6 é o indicador que “revela se as práticas de gestão de saúde e segurança adotadas pela organização estão resultando na diminuição de incidentes relacionados à segurança e saúde no trabalho”, o LA9 “fornece informações sobre a escala dos investimentos da organização nessa área e do grau em que eles são estendidos a todo o quadro de pessoal” e o LA10, orienta que “um público interno mais qualificado e consciente promove o capital humano da organização e contribui para a satisfação do empregado, elementos fortemente associados a um melhor desempenho.”

Sobre os índices menos atendidos identificados nesta pesquisa, tem-se as seguintes orientações: o LA4 “fornece informações sobre a prática da organização de garantir discussões oportunas sobre mudanças operacionais e de envolver seus empregados e representantes na negociação e implementação de mudanças dessa natureza” destacando a relevância de avisos prévios relativas a mudanças significativas na empresa. Temos ainda o LA13 que trata sobre igualdade na remuneração entre homens e mulheres, e quando não atendidos, conforme o Manual do GRI (2015), “quando há desequilíbrios nessa área, a organização corre um risco de ter sua reputação afetada e sofrer processos por discriminação”. E por fim, o LA16 define que “mecanismos eficazes de prestação de queixas e reclamações desempenham um papel importante na remediação de impactos sobre práticas trabalhistas.”

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo científico buscou analisar as práticas trabalhistas e suas respectivas evidências atribuídas às empresas de energia elétrica do ISE, assim pôde-se em contexto geral, observar o nível de comprometimento das ações voltadas à responsabilidade social aplicadas de acordo com os índices que direcionam e mensuram tais práticas.

A pesquisa verificou que as empresas apresentaram um nível moderado de evidência dos índices de Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente no GRI, ultrapassando 60% de itens atendidos, de forma geral.

Entre as limitações da pesquisa, faz jus mencionar o período do estudo, a quantidade de empresas, e os indicadores utilizados. No ano de 2018 entra em vigor a nova versão do GRI. A versão G4 será substituída pela *Standard*. Fato esse que culminou na limitação da pesquisa para os anos de 2015 e 2016. Algumas empresas já divulgaram os relatórios de 2017 se adequando ao novo padrão, outras se mantiveram na versão G4 e algumas não haviam divulgado os relatórios até o início da pesquisa.

Dessa maneira, para estudos futuros propõe-se o aumento do número de empresas analisadas, considerando os demais setores não analisados na pesquisa, e do período de pesquisa iniciando do ano de 2017 em diante, abrangendo os novos relatórios da GRI com a versão *Standard*, assim como a contemplação de variáveis estatísticas.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS - ABNT. ISO 26000, **DIRETRIZES SOBRE RESPONSABILIDADE SOCIAL**, Brasil, 2010, disponível em: [http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/\[field_generico_ima gens-filefield-description\]_65.pdf](http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/[field_generico_ima gens-filefield-description]_65.pdf), (acesso em 06 de março de 2018)

BARBIERI, José Carlos e CAJAZEIRA, Jorge Emanuel Reis. **Responsabilidade social empresarial e empresa sustentável: da teoria à prática**. 2 ed., atualizada e ampliada. São Paulo. Saraiva, 2012.

CARROLL, Archie B. **A three-dimensional conceptual model of corporate performance**. *Academy of Management Review*. v. 4, p. 497-505, 1979. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/pdf/257850.pdf?acceptTC=true> (acesso em 06 de março de 2018)

_____. **Corporate social responsibility**. *Business and Society*. v. 8, n.3, p. 268-295, set. 1999.

BOLSA BRASIL BALCÃO, **Índice de Responsabilidade Empresarial - ISE**, disponível em: <http://isebvmf.com.br> (acesso em 09 de março de 2018)

BOSSE, D. A.; PHILLIPS, R. A.; HARRISON, J. S. **Stakeholders, reciprocity, and firm performance**. *Strategic Management Journal*, v. 30, n. 4, p. 447-456, 2009.

DONALDSON, Thomas; PRESTON, Lee. E.; **The stakeholder theory of the corporation: concepts, evidence and implications**. *Academy of Management Review*, v. 20, 1995.

FREEMAN, R. E. **The politics of stakeholders theory: some future directions**. In: DIENHART, J. W. *Business Ethics Quarterly*, v. 4, n. 4, p. 409-422, 1984.

FRIEDMAN, M. **The social responsibility of business is to increase its profits**. *New York Times Magazine*. September 13th 1970. Disponível em: <http://www.colorado.edu/studentgroups/libertarians/issues/friedman-soc-resp-business.html> (acesso em 07 de março de 2018)

GIBSON, K. **The moral basis of stakeholder theory**. *Journal of Business Ethics*, v. 26, p.245-257, 2000.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE – GRI. **DIRETRIZES PARA RELATO DE SUSTENTABILIDADE**, 2015. Disponível em:

<https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Brazilian-Portuguese-G4-Part-One.pdf>
(acesso em 09 de março de 2018)

_____. **MANUAL DE IMPLEMENTAÇÃO DAS DIRETRIZES G4**, 2015. Disponível em: <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Brazilian-Portuguese-G4-Part-Two.pdf>
(acesso em 09 de março de 2018)

_____. **CONJUNTO DE PROTOCOLOS DE INDICADORES LA**, disponível em: <https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/4Protocolo-Indicadores-Rela%C3%A7%C3%B5es-Trabalhistas.pdf> (acesso em 09 de março de 2018)

MARCONI, M.A.; LAKATOS, E.M. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Brasil, **CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) E SEU ANEXO (Declaração de Filadélfia)**, Filadélfia, 1944, disponível em:

http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf
(acesso em 10 de março de 2018)

_____. **AGENDA NACIONAL DE TRABALHO DECENTE**, Brasília, 2006.

Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_226229.pdf (acesso em 10 de março de 2018)

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, Pilar Baptista. **Metodologia de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

TACHIZAWA, Takeshy. **Gestão ambiental e responsabilidade social corporativa**. 5.ed. São Paulo. Atlas, 2008.

UNICEF BRASIL, **DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS**.

Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm. (acesso em 07 de março de 2018)