

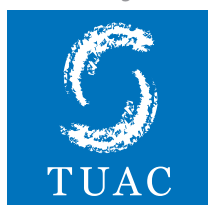


GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)

CHECKLIST SINDICAL

O QUE OS SINDICALISTAS DEVEM SABER
SOBRE AS DIRETRIZES PARA RELATÓRIOS
DE SUSTENTABILIDADE G3

Projeto desenvolvido
pelo Comitê Consultivo
Sindical da OCDE (Trade
Union Advisory Commit-
tee to the OECD – TUAC)
www.tuac.org



O CHECKLIST

MONITORAMENTO DO PROCESSO DE ELABORAÇÃO DO RELATÓRIO

✓ **1** A interpretação que a administração da empresa faz do G3 aborda as questões laborais baseando-se nos direitos definidos nas leis e normas nacionais e internacionais? O G3 permite uma considerável margem para interpretação aos administradores da empresa sobre sua implementação.

✓ **2** A direção ou gerência realiza consultas com os sindicatos ao preparar o relatório e reconhece as relações sindicais como uma das mais importantes formas de “engajamento de stakeholders”? As prováveis armadilhas e erros são bem compreendidos, sendo importante evitá-los durante a elaboração do relatório por parte da direção ou gerência.

✓ **3** O escopo do relatório cobre todas as operações, entidades e pessoal que estão sob influência significativa da empresa independentemente da propriedade legal ou de cláusulas contratuais?

REQUISITOS MÍNIMOS DO RELATÓRIO

✓ **4** O relatório contém uma declaração inicial do Presidente da empresa a respeito das normas internacionais (tais como as normas fundamentais da OIT)? Informações sobre mudança no quadro de pessoal, reestruturação das operações e da estrutura de capital, inclusive em relação à remuneração dos acionistas, devem fazer parte da apresentação geral.

✓ **5** O relatório traz informações sobre comissões de trabalhadores, representação dos empregados no Conselho e outras formas de representação dos trabalhadores, derivadas da legislação ou de natureza voluntária bem como sobre as questões relativas à sustentabilidade que tenham sido tratadas por estes organismos?

✓ **6** O relatório contém informações sobre, no mínimo, 10 indicadores de desempenho, sendo um terço deles relacionados a emprego e trabalho? É importante dar atenção especial aos indicadores LA1 (Total de trabalhadores, por tipo de emprego, contrato de trabalho e região), LA4 (Percentual de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva), LA5 (Prazo mínimo para notificação com antecedência referente a mudanças operacionais) e LA7 (Taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho, por região).

SOBRE O GRI



© ILO/CROZET M.

O Global Reporting Initiative (GRI) é uma organização não-governamental que desenvolveu uma estrutura padrão de relatório conhecida como *Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade GRI*, ou simplesmente “G3”. O objetivo é orientar empresas na preparação de seus relatórios de “responsabilidade social corporativa” ou de “sustentabilidade”.

O G3 é uma estrutura geral de relatório que pode ser utilizada em qualquer país ou jurisdição. Um relatório preparado de acordo com o G3 é concebido para fornecer uma base para a avaliação dos impactos sociais e ambientais de uma empresa. Entretanto, tal relatório não deve ser considerado como comprovação ou certificado de um “bom” comportamento social ou ambiental da empresa que o publica.

Relatórios G3 são dirigidos ao público em geral e, em especial, aos indivíduos ou grupos interessados na responsabilidade social de uma empresa ou em sua contribuição para o desenvolvimento sustentável. Por esta razão, é importante que o relatório G3 possa ser compreendido por quem não é especialista no assunto. O GRI é uma iniciativa multipartite e não apenas do setor empresarial. Assim, as diretrizes para a elaboração de relatórios

foram desenvolvidas por meio de um processo que recebeu contribuições de empresas, organizações não governamentais (ONGs), sindicatos e outros setores. Por ser o GRI uma organização global, os representantes dos sindicatos foram indicados pelo Conselho dos Global Unions.

Este Checklist é dirigido aos sindicalistas e outros representantes de trabalhadores que tenham interesse em monitorar e avaliar o processo de emissão de relatórios de sustentabilidade de empresas. Ele contém orientações sobre o que procurar num relatório de sustentabilidade que supostamente esteja em conformidade com o modelo do GRI. Este checklist adota uma posição de neutralidade em relação ao GRI e à estrutura de relatórios G3. Não advoga em prol ou contra o GRI, nem é favorável ou contrário aos relatórios de sustentabilidade empresarial em geral.

≡ **PARA UMA ANÁLISE MAIS APROFUNDADA DO GRI E DA ESTRUTURA G3, VEJA: O WEBSITE DO GRI (GLOBALREPORTING.ORG);**

≡ **O GUIA SINDICAL AO GRI, NO WEBSITE DA CONFEDERAÇÃO SINDICAL INTERNACIONAL (CSI): WWW.ITUC-CSI.ORG/IMG/PDF/08-05-08_GRI_GUIDE.FINALEN.PDF**

PADRÃO ALVO DE RELATÓRIO

✓ **7** A adesão a normas pactuadas internacionalmente, tais como os instrumentos sobre responsabilidade social empresarial da OCDE e da OIT, é referida no relatório? A informação sobre engajamento de stakeholders refere-se à negociação coletiva e outras formas de negociação ou diálogo com organizações sindicais, por exemplo os Acordos Marco Internacionais dos Global Unions?

✓ **8** O relatório contém informação específica sobre a política e as práticas gerenciais para assegurar os direitos humanos e trabalhistas no âmbito das operações da empresa, incluindo a liberdade de sindicalização e a negociação coletiva?

✓ **9** O relatório apresenta ao menos 20 indicadores de desempenho? Além dos indicadores LA1, LA4, LA7, atenção especial deve ser dada ao LA2 (rotatividade no emprego), LA14 (relação salarial entre homens e mulheres) e HR5 (liberdade sindical).

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE PARA INVESTIMENTO RESPONSÁVEL

✓ **10** O relatório informa sobre como a companhia se comunica com os acionistas em matéria de sustentabilidade?

✓ **11** Representantes dos trabalhadores em conselhos e diretorias de fundos de pensão, quando indicados para representá-los em conselhos de outras empresas, atuam no sentido de que estas publiquem relatórios não-financeiros?



© ILO/CROZET M.

SOBRE AS DIRETRIZES G3

A estrutura de relatórios G3 consiste de duas partes principais:

Parte 1 'Definição de Conteúdo, Qualidade e Limite do Relatório', fornece orientações sobre como as empresas devem escolher as questões e reportá-las seguindo a estrutura G3.

Parte 2 'Conteúdo do Relatório', o núcleo do G3, estabelece três categorias de itens do conteúdo de um relatório: o *Perfil* traz informação geral sobre a companhia:

- a *Forma de Gestão* desdobra o *Perfil* em seis tópicos específicos: Desempenho Econômico, Desempenho Ambiental, Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente, Direitos Humanos, Sociedade e Responsabilidade pelo Produto¹;

- os *Indicadores de Desempenho* requerem informações quantitativas e qualitativas sobre questões específicas. Há 79 indicadores divididos da seguinte forma: Desempenho Econômico (9), Desempenho Ambiental (30), Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente (14), Direitos Humanos (9), Sociedade (8) e Responsabilidade pelo Produto (9).

Orientações adicionais para a elaboração dos relatórios são encontradas nos *Suplementos Setoriais* do GRI, que atualmente cobrem 12 setores de atividades.

O G3 não exige que as empresas adotem em seus relatórios uma apresentação padronizada. Entretanto, relatórios que se baseiem no GRI devem incluir (normalmente ao final do documento) um "Sumário de Conteúdo" listando todos os itens da estrutura G3 neles contidos.

1. Nota do tradutor: a tradução para o português do GR3 agrupa os últimos quatro pontos sob o título de Desempenho Social.

MONITORAMENTO DO PROCESSO DE ELABORAÇÃO DO RELATÓRIO

É o processo de elaboração o que, em grande medida, determinará a qualidade do relatório. Na sequência, serão abordados alguns aspectos do processo de elaboração do relatório G3 que os sindicatos devem esperar que sejam seguidos pelas diretorias ou gerências responsáveis pela publicação de tais documentos.

1 A interpretação que a administração da empresa faz do G3 aborda as questões laborais baseando-se nos direitos definidos nas leis e normas nacionais e internacionais? O G3 permite uma considerável margem para interpretação aos administradores da empresa sobre sua implementação.

As Diretrizes G3 facultam uma considerável poder de escolha tanto em relação ao conteúdo do relatório quando no processo adotado para sua elaboração. A qualidade de um relatório GRI vai depender das escolhas que a administração irá fazer ao interpretar os princípios do G3, como explicado na Parte 1 “Definição do Conteúdo, Qualidade e Limite do Relatório”. Dois destes princípios são particularmente importantes.

O *Princípio da Materialidade* é usado para selecionar os tópicos que são tratados no relatório da empresa. Materialidade diz respeito à relevância e significância da informação disponibilizada – o melhor teste é verificar se a omissão de uma informação irá influenciar uma avaliação ou uma decisão tomada com base nela. Um item de informação, portanto, é “material” se for importante (i) para as atividades específicas da empresa, ou (ii) para os *stakeholders* da empresa. Uma série de testes de materialidade são arroladas no G3, tais como:

- os tópicos correspondem aos interesses/expectativas de empregados, acionistas e/ou fornecedores?
- eles são abordados por outros *stakeholders*, pares ou competidores?
- eles são essenciais para uma avaliação do cumprimento das leis, regulamentos e acordos internacionais aplicáveis e tem significado estratégico para a organização e seus *stakeholders*?

O *Princípio da Inclusão dos Stakeholders* diz que uma organização “deve identificar seus

stakeholders e explicar no relatório quais medidas foram tomadas em resposta a seus interesses e expectativas procedentes”. A definição de “*stakeholder*” do GRI é excessivamente ampla. Por causa disto, há o perigo de que as empresas escolham alguns *stakeholders* que não sejam realmente importantes ou genuínos e ao mesmo tempo desconsiderem outros que sejam muito relevantes. Para afastar este risco, o G3 estipula que o processo de identificação dos *stakeholders* deve incluir quaisquer entidades “cujos direitos nos termos da lei ou de convenções internacionais lhes conferem legitimidade de reivindicações perante a organização”.

≡ **PARA MAIORES INFORMAÇÕES, VEJA TAMBÉM**
DIRETRIZES PARA RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE G3¹
– DEFINIÇÃO DO CONTEÚDO DO RELATÓRIO – PGS 8 -11

2 A direção ou gerência realiza consultas com os sindicatos ao preparar o relatório e reconhece as relações sindicais como uma das mais importantes formas de “engajamento de stakeholders”? As prováveis armadilhas e erros são bem compreendidos, sendo importante evitá-los durante a elaboração do relatório por parte da direção/gerência.

O G3 requer que a administração da empresa explique adequadamente como foram priorizados certos grupos de *stakeholders* e como foram diferenciados aqueles “diretamente envolvidos nas operações da organização (como empregados, acionistas e fornecedores)” e os que “são externas a ela (a comunidade do entorno, por exemplo)”. A este respeito, a negociação e os acordos coletivos precisam ser reconhecidos como uma das formas mais fundamentais de engajamento de *stakeholders* para uma empresa. Também é importante



© ILO/CROZET M.

verificar os arranjos institucionais adotados para o engajamento de stakeholders, porque todos os organismos de representação e/ou as personalidades (painéis de especialistas e processos de consulta *ad hoc*) precisam ser claramente independentes da administração.

O GRI dá orientações quanto ao modo de conduzir um processo de elaboração de relatórios. Embora seja improvável que os sindicatos venham a ser envolvidos em todos os estágios desse processo, o G3 deixa claro que os sindicatos devem ser consultados pela administração durante a preparação de um relatório de responsabilidade social empresarial ou de sustentabilidade. Adicionalmente, outros organismos regulamentares de representação de empregados, tais como comissões de trabalhadores, conselhos europeus de empresa¹ ou representantes dos empregados em Conselhos, devem ser consultados.

≡ **VER DIRETRIZES** PARA RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE G3 – DEFINIÇÃO DO CONTEÚDO DO RELATÓRIO – PGS 10-11

3 O escopo do relatório cobre todas as operações, entidades e pessoal que estão sob influência significativa da empresa independentemente da propriedade legal ou de cláusulas contratuais?

O G3 tem orientações específicas sobre quais entidades deveriam ser incluídas no processo de elaboração do relatório. De acordo com a seção “Orientações para o Estabelecimento do Limite do Relatório”, o relatório deve cobrir todas as entidades sobre as quais a empresa exerce controle ou influência significativa, inclusive a cadeia de suprimento.

Além disso, as informações sobre a força de trabalho, como solicitado pelo indicador LA1, devem incluir não apenas os empregados da empresa que publica o relatório (desagregado por tipo de contrato: permanente, por tempo determinado, temporário) mas também “trabalhadores supervisionados” que trabalhem nas instalações da empresa mas que são empregados de uma empresa distinta.

≡ **VER G3:** ORIENTAÇÕES PARA O ESTABELECIMENTO DO LIMITE DO RELATÓRIO, PÁGINAS 17-19; INDICADOR LA1

1. Conselhos europeus de empresa são comitês representativos dos empregados que, segundo a legislação europeia, devem existir em empresas multinacionais estabelecidas em mais de um país da Europa.

Alguns sindicatos podem desejar estabelecer um diálogo com a administração da empresa sobre o conteúdo de um relatório de sustentabilidade/responsabilidade social depois de sua publicação. Outros sindicatos podem buscar influenciar o processo de preparação e publicação do relatório. Neste contexto, vale estar alerta para erros que a administração possa cometer na preparação destes relatórios e suas potenciais armadilhas.

PASSOS DO PROCESSO DE ELABORAÇÃO DE UM RELATÓRIO GRI	POTENCIAIS RISCOS E EQUÍVOCOS
↓ ■ Identificação de objetivos e impactos ■ Acordo sobre o processo e resultado	■ Orientação do relatório em favor dos objetivos e da sustentabilidade da empresa, apenas, e não no sentido das suas responsabilidades para com outros e sua contribuição para o desenvolvimento sustentável
↓ ■ Mapeamento, “priorização” e consulta com stakeholders de acordo com o Princípio da Inclusão dos Stakeholders.	■ Desconsiderar importantes stakeholders “internos” tais como trabalhadores e seus sindicatos ■ Seleção inadequada de stakeholders que não são representativos nem independentes em relação à administração da empresa
↓ Listagem de todas as contribuições recebidas de: ■ dentro do corpo gerencial; e ■ stakeholders internos e externos. Submissão deles pelos testes de: ■ materialidade; ■ contexto da sustentabilidade; e ■ abrangência. Verificação: ■ da disponibilidade de informação; e ■ do custo da obtenção da informação.	■ Dar muito peso às preocupações de alguns stakeholders e não o suficiente para as de outros; ■ Prestar atenção insuficiente para aspectos sociais do desenvolvimento sustentável; ■ Deixar de relatar informações importantes com o argumento do custo ou de confidencialidade do negócio.
↓ ■ Aprovar indicadores de monitoramento, de relatório e objetivos futuros. ■ Traduzir o resultado em itens de relatório do G3 e escolher o nível de aplicação.	■ Interpretação equivocada do conteúdo do relatório G3: Perfil, Forma de Gestão e Indicadores ■ Viés “quantitativo” e omissão de informações descritivas da política de gestão ■ Escolha de nível de aplicação errado – muito ambicioso ou muito limitado;
↓ ■ Verificar aonde você está (uso de ferramentas de autoavaliação) ■ Mudança nos procedimentos empresariais e sistemas de gestão, se necessário	■ Reorganização interna, incluindo terceirização, que impacte negativamente os direitos dos sindicatos a serem consultados
↓ ■ Coleta de dados ■ Monitorar e controlar os indicadores	
↓ ■ Extrair conclusões (negativas e positivas) e aprová-las para serem publicadas; ■ Definir método e plano de comunicação; ■ Escrever, divulgar e distribuir o relatório.	■ Ajustes no relatório por apresentar resultados não suficientemente favoráveis ■ Redução da importância de questões sociais através da organização do relatório (p. ex. transferindo informações chave sobre gestão do pessoal para fora da parte central do relatório, para documentos anexados ou para páginas na internet)

REQUISITOS MÍNIMOS DO RELATÓRIO

Assim que o processo de elaboração do relatório estiver definido, as empresas devem autodeclarar qual o nível da estrutura G3 será aplicado ao seu relatório, para que corresponda ao modelo do GRI. Existem três níveis de implementação, indo do menos exigente até o mais exigente:

C: Relatório parcial, contendo o Perfil e uma seleção de 10 indicadores;

B: Relatório completo, composto pelo Perfil, todas as FGs (Forma de Gestão) e 20 indicadores; e

A: Relatório completo, com o Perfil, todas as FGs e todos os indicadores essenciais.

A seguir são indicados três componentes básicos esperados de um relatório que seja declarado como em conformidade com o nível menos exigente do G3, o nível C.

4 O relatório contém uma declaração inicial do Presidente da empresa a respeito das normas internacionais (tais como as normas fundamentais da OIT)? Informações sobre mudança no quadro de pessoal, reestruturação das operações e da estrutura de capital, inclusive em relação à remuneração dos acionistas, deve fazer parte da apresentação geral.

Todo relatório deve conter uma declaração assinada pelo dirigente máximo da companhia (normalmente o Diretor Presidente ou Presidente do Conselho de Administração) tratando da “estratégia geral de curto, médio (entre três e cinco anos)”. Prioridades estratégicas devem contemplar “o respeito a normas pactuadas internacionalmente, e como elas se relacionam à estratégia e ao sucesso organizacional de longo prazo”, o que, em matéria de relações trabalhistas, se traduz em referência às normas fundamentais da OIT.

A seção do G3 que trata do Perfil Organizacional requer uma descrição básica da empresa. Embora a maior parte desta informação seja de conhecimento dos sindicatos, vale destacar alguns pontos:

- Número de empregados desagregado por país.
- Início, reestruturação e encerramento de operações no ano anterior.

- Mudanças na estrutura de capital e “outra formação de capital, manutenção ou alteração nas operações (para organizações do setor privado)”. Quanto a este último, a empresa precisa informar o valor de qualquer programa de recompra de ações.

VEJA G3: CONTEÚDO DO RELATÓRIO, 1.1, 2.8 E 2.9



© ILO/CROZET M.



© ILO/CROZET M.



5 O relatório traz informações sobre comissões de trabalhadores, representação dos empregados no Conselho e outras formas de representação dos trabalhadores, derivadas da legislação ou de natureza voluntária bem como sobre as questões relativas à sustentabilidade que tenham sido tratadas por estes organismos

Empresas precisam listar os grupos de stakeholders que estiverem engajados diretamente nas suas atividades e na elaboração do relatório de sustentabilidade, bem como apresentar os critérios adotados para sua identificação e escolha. A seção sobre Governança do G3 pede informações sobre a organização, a composição da Diretoria e como ela lida com as questões da sustentabilidade.

Sobretudo, o nível C do G3 exige a prestação de informações sobre “mecanismos pelos quais acionistas e empregados possam fazer recomendações ou orientações para a instância de governança de mais alto nível”. Mais especificamente, o G3 demanda que sejam informados os mecanismos para informação e consulta aos trabalhadores, incluindo comissões de trabalhadores regulamentadas e a representação dos empregados na direção e no conselho de administração da empresa.

VER G3: CONTEÚDO DO RELATÓRIO, ITEM 4.4

6 O relatório contém informações sobre, no mínimo, 10 indicadores de desempenho, sendo um terço deles relacionados a emprego e trabalho? É importante dar atenção especial aos indicadores LA1 (Total de trabalhadores, por tipo de emprego, contrato de trabalho e região), LA4 (Percentual de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva), LA5 (Prazo mínimo para notificação com antecedência referente a mudanças operacionais) e LA7 (Taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho, por região).

Mesmo o menos exigente nível de aplicação (nível C) requer da empresa que relate um certo número de itens gerais de Perfil, bem como informe 10 indicadores (de um total de 79), incluindo ao menos um para cada pilar da sustentabilidade: meio ambiente, social e econômico. Alguns indicadores são quantitativos. Por exemplo, o indicador sobre Práticas Trabalhistas nº 2 (LA2) pede o “Número total e taxa de rotatividade de empregados, por faixa etária, gênero e região”. Outros solicitam informações narrativas. Por exemplo o indicador de Sociedade nº 5 (SO5) trata de “Posições quanto a políticas públicas e participação na elaboração de políticas públicas e *lobbies*”. Cada indicador tem um “protocolo”, que é um documento com 2 a 3 páginas que fornece orientações sobre a coleta de dados e informações, define os termos utilizados e lista referências, normas e acordos regionais ou internacionais relevantes. Nem todos os indicadores do G3 são considerados medidas válidas¹.

1. Ver o Guia da CSI para uma discussão da validade dos indicadores de práticas trabalhistas e de direitos humanos: www.ituc-csi.org/IMG/pdf/08-05-08_GRI_Guide_finalEN.pdf

Embora a escolha dos indicadores possa estar relacionada às atividades específicas da empresa e do seu setor, é de se esperar que ao menos um terço dos indicadores seja relacionado a emprego e trabalho. O Anexo que faz parte do Guia da CSI faz úteis considerações sobre o valor e relevância de cada um dos indicadores sociais, os quais podem ser avaliados pelos sindicatos de acordo com as prioridades e necessidades específicas relacionadas com a empresa. Em uma seleção de 10 indicadores, uma amostra de 3 a 4 indicadores relativos ao trabalho pode incluir:

- **LA1** - Total de trabalhadores, por tipo de emprego, contrato de trabalho e região;
- **LA4** - Percentual de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva;
- **LA5** - Prazo mínimo para notificação com antecedência referente a mudanças operacionais, incluindo se esse procedimento está especificado em acordos de negociação coletiva; e
- **LA7** - Taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho, por região.

Outros indicadores importantes são:

- **LA14** - Proporção de salário base entre homens e mulheres, por categoria funcional;
- **HR5** - Operações identificadas em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva pode estar correndo risco significativo e as medidas tomadas para apoiar esse direito; e
- **EN24** - Peso de resíduos transportados, importados, exportados ou tratados considerados perigosos nos termos da Convenção da Basiléia¹³ – Anexos I, II, III e VIII, e percentual de carregamentos de resíduos transportados internacionalmente.

VER G3: CONTEÚDO DO RELATÓRIO – INDICADORES DE DESEMPENHO



PADRÃO ALVO DE RELATÓRIO

Muitas empresas, particularmente aquelas que fazem parte de grandes grupos e de multinacionais, irão optar por elaborar relatórios nos níveis “B” ou mesmo “A” do GRI. Sendo assim, os sindicatos podem esperar que os relatórios anuais de sustentabilidade das empresas contenham as seguintes informações, que estão acima e além das “expectativas básicas”.

7 A adesão a normas pactuadas internacionalmente, tais como os instrumentos sobre responsabilidade social empresarial da OCDE e da OIT, é referida no relatório? A informação sobre engajamento de stakeholders refere-se à negociação coletiva e outras formas de negociação ou diálogo com organizações sindicais, por exemplo os Acordos Marco Internacionais dos Global Unions?

A empresa deve relatar a adesão a iniciativas e códigos de RSE desenvolvidos interna ou externamente. Tratando-se de códigos de conduta próprios, o relatório deve especificar se os mesmos estão relacionados com normas pactuadas internacionalmente. A conformidade com as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais e com a Declaração Tripartite sobre Empresas Multinacionais



e Política Social da OIT deve ser relatada nesta seção.

Qualquer atividade de “engajamento de stakeholders” deveria ser informada, inclusive “levantamentos, grupos de discussão, comitês comunitários, comitês de assessoria corporativa, comunicações por escrito, estruturas gerenciais e sindicais etc”. A negociação coletiva, inclusive de acordos marco internacionais, é pertinente a esta questão na medida em que é uma das formas mais importante de engajamento de stakeholders e que os trabalhadores estão sempre entre os stakeholders mais importantes. Infelizmente, empresas podem ser muito tentadas a subnotificar seu relacionamento com os sindicatos e em relação à negociação coletiva, destacando, ao contrário, instrumentos de gestão de recursos humanos controlados pela gerência tais como pesquisas com os empregados e painéis com especialistas.

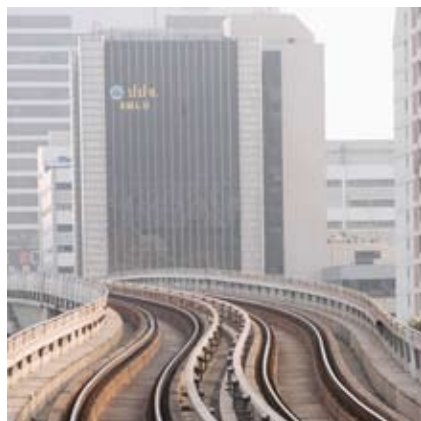
VER G3: CONTEÚDO DO RELATÓRIO, ITENS 1.2, 4.16, 4.17



© ILO/CASSIDY K



© ILO/CROZET M



© ILO/CROZET M

8 O relatório contém informação específica sobre a política e as práticas gerenciais para assegurar os direitos humanos e trabalhistas no âmbito das operações da empresa, incluindo a liberdade de sindicalização e a negociação coletiva?

Diferentemente do nível C de implementação, os níveis A e B exigem a prestação de informações sobre a forma de gestão da empresa em relação a tópicos específicos, dentre os quais os direitos humanos e trabalhistas. Em "Forma de Gestão" se pede a informação sobre as metas e o desempenho, as políticas e a organização gerencial interna para atingir tais objetivos, o monitoramento e os procedimentos de acompanhamento, bem como as "ações corretivas, inclusive aquelas relacionadas à cadeia de suprimento". Os sindicalistas devem ser alertados com antecedência sobre o uso, pela empresa, de qualquer sistema de certificação privado, uma vez que tal iniciativa pode significar a exclusão dos sindicatos ou a promoção da idéia de que eles são desnecessários.

VER G3: CONTEÚDO DO RELATÓRIO, ITEM 5

9 O relatório apresenta ao menos 20 indicadores de desempenho? Além dos indicadores LA1, LA4, LA7, atenção especial deve ser dada ao LA2 (rotatividade no emprego), LA14 (relação salarial entre homens e mulheres) e HR5 (liberdade sindical).

O nível B de aplicação da estrutura G3 requer da empresa que relate ao menos 20 indicadores, enquanto que no nível A é exigida a apresentação de todos os indicadores essenciais ou uma justificativa para sua omissão. Os 20 indicadores do nível B devem incluir os indicadores essenciais relativos a trabalho e emprego listados anteriormente, bem como:

- **LA2** – Número total e taxa de rotatividade de empregados, por faixa etária, gênero e região;
- **EC1** – Valor econômico direto gerado e distribuído, incluindo receitas, custos operacionais, remuneração de empregados, doações e outros investimentos na comunidade, lucros acumulados e pagamentos para provedores de capital e governos; e
- **EC3** – Cobertura das obrigações do plano de pensão de benefício definido que a organização oferece.

Em relação ao tema da discriminação, o indicador HR4 pede a informação do "número total de casos de discriminação e as medidas tomadas". De acordo com o Guia da CSI, "não é razoável nem realista esperar que qualquer empresa informe tais dados". Os sindicatos podem buscar, ao invés disso, que sejam informados os passos dados para assegurar que não haja discriminação na empresa.

Entre os indicadores não relacionados ao trabalho, os seguintes indicadores ambien-

tais tem importância direta para a saúde ocupacional e segurança no ambiente de trabalho:

- **EN7** – Iniciativas para reduzir o consumo de energia indireta e as reduções obtidas;
- **EN24** – Peso de resíduos transportados, importados, exportados ou tratados considerados perigosos nos termos da Convenção da Basileia¹³ – Anexos I, II, III e VIII, e percentual de carregamentos de resíduos transportados internacionalmente; e
- **EN29** – Impactos ambientais significativos do transporte de produtos e outros bens e materiais utilizados nas operações da organização, bem como do transporte de trabalhadores.

Igualmente, os seguintes indicadores relativos à "Sociedade" podem ser de interesse para os sindicatos:

- **SO4** – Medidas tomadas em resposta a casos de corrupção; e
- **SO5** – Posições quanto a políticas públicas e participação na elaboração de políticas públicas e lobbies.

VER G3: CONTEÚDO DO RELATÓRIO- INDICADORES DE DESEMPENHO

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE PARA O INVESTIMENTO RESPONSÁVEL

O G3 focaliza o processo de apresentação de relatórios por empresas e tem uma abordagem pobre sobre o papel e as responsabilidades dos seus acionistas em relação à promoção da transparência empresarial e de boas práticas de relatórios. Entretanto, o GRI pode servir de apoio para as organizações sindicais que criaram ou apóiam iniciativas visando a assegurar políticas responsáveis e de longo prazo para seus fundos de pensão. A seguir, são apresentados itens de conteúdo de um relatório G3 de importância para os acionistas, assim como uma expectativa adicional, que não foi incluída no G3 mas que está ligada a iniciativas de investimento responsáveis para empresas cuja propriedade inclui fundos de pensão e outros investidores institucionais.

10 O relatório informa sobre como a companhia se comunica com os acionistas em matéria de sustentabilidade?

O G3 requer um relatório seguindo o modelo do GRI que disponibilize informação sobre “mecanismos para que os acionistas apresentem recomendações ou orientações ao mais alto nível de governança” inclusive em tópicos de sustentabilidade. Esta informação pode ser de importância para os sindicatos que buscam enfatizar os riscos de uma gestão financeira centrada no curto-prazo. O curto-prazismo inclui a preocupação excessiva dos acionistas com resultados trimestrais e com as flutuações diárias das cotações das ações. De forma ampla, refere-se a qualquer tentativa de extrair o máximo valor financeiro de curto-prazo das empresas, em detrimento dos interesses de longo prazo da própria empresa, de seus trabalhadores e de outros stakeholders centrais.

VER G3: CONTEÚDO DO RELATÓRIO, ITEM 4.4

11 Representantes dos trabalhadores em conselhos e diretorias de fundos de pensão, quando indicados para representar em conselhos de outras empresas, atuam no sentido de que estas publiquem relatórios não-financeiros?

Os sindicatos e seus filiados tem interesse no tema do investimento socialmente responsável (ISR), especialmente em relação aos fundos de pensão cujos beneficiários são os trabalhadores sindicalizados ou não. Isto é particularmente verdadeiro em países nos quais o financiamento dos fundos

se baseia amplamente em sistema de capitalização. No plano internacional, o Comitê dos Global Unions sobre o Capital dos Trabalhadores (www.workerscapital.org) é o fórum central para a cooperação sindical internacional em relação a tais questões. A combinação do uso do G3 pela empresa que recebeu investimentos com normas e iniciativas focalizando o IRS pode contribuir para um comportamento responsável e de longo prazo por parte dos acionistas. Por exemplo, os Princípios para o Investimento Responsável (Principles for Responsible Investment - PRI) compromete os signatários a “buscar a elaboração de relatórios apropriados sobre as questões de Governança Socioambiental (GSE) pelas entidades nos quais [eles] investem” e citam o GRI como uma importante iniciativa para assegurar tal transparência.



© ILO/CROZET M.

Projeto desenvolvido pelo Comitê Consultivo
Sindical da OCDE (Trade Union Advisory Com-
mittee to the OECD – TUAC)

www.tuac.org

15, rue La Pérouse
75016 Paris – France
Janeiro de 2009



Agradecimentos

Este documento foi elaborado pelo Secretariado
do CCS em consulta com representantes
sindicais nos órgãos de governança do GRI (a
Diretoria, o Conselho de Stakeholders e o Comitê
de Aconselhamento Técnico).

Organização parceira: CSI
A edição, tradução e publicação teve o apoio
financeiro de:



www.euresa-institute.coop

Lay-out: Alain Chevallier, França
Tradução para o francês: S. Partner/Syndex,
França Tradução para o português: Clóvis
Scherer, Brasil Tradução para o espanhol: Vero
Lohrmann, Argentina

Este documento constitui-se na 1ª versão do
Checklist, de janeiro de 2009.



GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)

CHECKLIST SINDICAL

O QUE OS SINDICALISTAS DEVEM SABER
SOBRE AS DIRETRIZES PARA RELATÓRIOS
DE SUSTENTABILIDADE G3