

MIETE
MESTRADO EM INOVAÇÃO E
EMPREENDEDORISMO TECNOLÓGICO

**Responsabilidade Social Empresarial:
Uma Abordagem Atual**

Sara Maria Dias Pinheiro

Dissertação

Orientador: Eng.º Manuel de Sousa Aroso (Mestre)



Universidade do Porto

Faculdade de Engenharia

FEUP

Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto

2012-07-25

Aos meus pais. Sem eles não seria possível.

Resumo

O presente trabalho aborda o tema da Responsabilidade Social Empresarial (RSE) caracterizando as suas linhas orientadoras de acordo com as normas vigentes internacionalmente, com especial destaque para a ISO 26 000.

As condições sociais e ambientais verificadas atualmente exigem respostas imediatas por parte das organizações e da sociedade em geral. Neste contexto, esta temática assume um papel preponderante, dado assumir condição indispensável ao Desenvolvimento Sustentável (DS).

Para uma compreensão abrangente do tema, é retratada a evolução do conceito e o seu enquadramento histórico, bem como abordadas as normas e organizações no âmbito da RSE. É também evidenciado o panorama da RSE na União Europeia (UE) e em Portugal e abordada a nova estratégia apresentada pela Comissão Europeia para a RSE - 2011-14.

Com o intuito de analisar como é que a RSE é percecionada pelas empresas e pela sociedade em geral, bem como os moldes da sua implementação, foi realizado um estudo que contou com a participação de 174 inquiridos (83 empresas e 91 indivíduos sem experiência profissional).

As conclusões revelam que embora haja uma crescente consciencialização para o tema, ainda há um longo caminho a percorrer para que a implementação da RSE seja generalizada.

Palavras-Chave: Responsabilidade Social Empresarial, Desenvolvimento Sustentável, ISO 26 000

Corporate Social Responsibility: A current Approach

Abstract

This work approaches the theme of Corporate Social Responsibility (CSR) characterizing its guidelines according to the international standards, with particular emphasis on ISO 26 000.

Current social and environmental conditions require immediate responses from organizations and society. In this context, this issue assumes a leading role as an essential condition to the Sustainable Development (SD).

For a better understanding of CSR, it is shown the concept evolution and its historical background as well as its standards and organizations.

This work also gives an overview of CSR background in European Union (EU) and Portugal and approaches the renewed EU strategy 2011-14 for CSR.

In order to analyze how CSR is perceived by enterprises and society it was made a study with 174 interviewed (83 of enterprises and 91 of people without work experience).

The results show that although there is a growing awareness of CSR there is still a long way to go before the widespread implementation of social responsibility practices.

Key words: Corporate Social Responsibility, Sustainable Development, ISO 26 000

Agradecimentos

Agradeço a todos aqueles que contribuíram para a realização deste trabalho, em especial:

- Aos meus pais pelo apoio inesgotável e o amor incondicional.
- À minha família e amigos pelo incentivo, suporte e compreensão.
- Ao meu orientador, Eng.º Manuel de Sousa Aroso, pelo entusiasmo e por todos os conselhos.
- A todo o corpo docente do MIETE pelos conhecimentos partilhados e apoio prestado, em particular ao Diretor João José Pinto Ferreira.
- A todas as empresas e todas as pessoas que colaboraram no preenchimento e divulgação dos inquéritos.

Índice Geral

Índice de Tabelas	ix
Índice de Gráficos.....	x
Acrónimos	xi
Siglas	xii
1. Introdução.....	1
1.1. Enquadramento	1
1.2. Motivação	3
1.3. Objetivos.....	3
1.4. Estrutura.....	4
2. Enquadramento de Portugal no contexto da União Europeia.....	5
2.1. Conjuntura económico-financeira e social.....	5
2. 2. O Tecido empresarial em Portugal, Espanha e na UE-27.....	6
3. Responsabilidade Social Empresarial.....	10
3.1. Conceito de RSE.....	10
3.1.1. Vantagens da RSE.....	13
3.1.2. Diferença entre RSE e Desenvolvimento Sustentável	13
3.1.3. Diferença entre RSE e Ética.....	14
3.1.4. Diferença entre RSE e Filantropia	14
3.2. Enquadramento Histórico	15
3.3. Normas e Princípios Gerais de RSE	16
3.3.1. SA 8000.....	16
3.3.2. AA 1000	16
3.3.3. Livro Verde	17
3.3.4. ISO 26 000	20
3.4. Certificação da Responsabilidade Social	21
3.4.1. Argumentos a favor da certificação da RS.....	23

3.4.2. Argumentos contra a certificação da RS	24
3.5. Organizações especializadas em RSE.....	24
3.5.1. Organizações internacionais.....	25
3.5.1.1. CSR Europe	25
3.5.1.2. WBCSD	26
3.5.1.3. IBLF	26
3.5.1.4. United Nation Global Compact	27
3.5.2. Organizações nacionais	27
3.5.2.1. BCSD Portugal	27
3.5.2.2. Grace.....	27
3.5.2.3. RSE Portugal	28
3.5.2.4. APEE	29
3.5.2.5. ACEGE.....	29
3.5.2.6. RSOPT.....	30
3.6. Estratégia Europeia para a RSE – 2011- 2014.....	30
3.7. Instrumentos de RSE	33
3.8. Cenário da RSE.....	35
3.8.1. Na União Europeia	35
3.8.2. Em Portugal.....	35
4. Inquéritos.....	37
4.1. Objetivos dos Inquéritos	37
4.2. Estrutura dos Inquéritos	37
4.3. Metodologia de Trabalho	38
4.4. Características da Amostra	39
4.5. Análise dos Resultados	41
4.6. Súmula conclusiva dos Resultados	53
5. Principais Conclusões.....	56

5.1. Grau de Satisfação dos Objetivos	56
5.2. Dificuldades Sentidas	56
5.3. Proposta de Trabalhos Futuros	57
Bibliografia.....	58
Webgrafia	60
Anexos.....	62
Anexo A - Inquérito realizado às Empresas	62
Anexo B - Inquérito realizado aos Particulares	72
Anexo C - Inquérito e Respostas das Empresas	82
Anexo D - Inquérito e Respostas dos Particulares.....	91

Índice de Tabelas

Tabela 1: PIB pc em euros, por ano	5
Tabela 2: Natureza jurídica das Empresas Portuguesas, 2011	7
Tabela 3: Estrutura Empresarial Portuguesa, 2010	7
Tabela 4: N° de Empresas na UE-27 e Península Ibérica, por classe, 2010	8
Tabela 5: Empresas certificadas a nível internacional segundo a SA 8000, 2011	22
Tabela 6: Instrumentos de RSE.....	33
Tabela 7: Diretrizes GRI	34
Tabela 8: Estrutura GRI	34
Tabela 9: Empresas portuguesas mais responsáveis, 2008 e 2009.....	36

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Taxa de Desemprego em Portugal e na UE-27, 2005 a 2011	6
Gráfico 2: Convergência de Benefícios Económicos e Sociais.....	11
Gráfico 3: Distribuição Setorial das Empresas.....	39
Gráfico 4: Dimensão das Empresas.....	40
Gráfico 5: Grupo Etário dos Particulares	40
Gráfico 6: Área de Formação e Nível de Escolaridade	41
Gráfico 7: Conceito de RSE.....	42
Gráfico 8: Fatores que influenciam o recrutamento e progressão na carreira dos trabalhadores.....	43
Gráfico 9: Práticas relativas aos trabalhadores.....	44
Gráfico 10: Práticas Ambientais.....	45
Gráfico 11: Relacionamento com fornecedores	45
Gráfico 12: Impactos considerados pelas Empresas	46
Gráfico 13: Motivos que levam as empresas a adotarem comportamentos socialmente responsáveis	47
Gráfico 14: Grau de conhecimento das Normas de RSE	48
Gráfico 15: Conhecimento de Organizações de RSE.....	48
Gráfico 16: Conhecimento de Documentos de RSE	49
Gráfico 17: Interesse numa metodologia de RSE.....	50
Gráfico 18: Interesse numa metodologia de RSE – Análise por dimensão de Empresa	50
Gráfico 19: Primeiro contacto com a RSE	51
Gráfico 20: Impactos da RSE.....	52
Gráfico 21: Mudança de Percepção sobre RSE e Ética.....	52
Gráfico 22: Perspetiva Inicial e Final das Empresas sobre RSE	53

Acrónimos

APCER - Associação Portuguesa de Certificação

CEPAA - The Council Economic Priorities Accreditation Agency

EMAS - Environmental Management and Audit Scheme

FEP - Faculdade de Economia do Porto

FEUP - Faculdade de engenharia da Universidade do Porto

GIRO - Grace, Intervir, Recuperar, Organizar

Grace - Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial

GRI - Global Reporting Initiative

INE - Instituto Nacional de Estatística

ISEA - Institute of Social and Ethical Accountability

ISO - International Standards Organization

NUT - Nomenclatura de Unidade Territorial para Fins Estatísticos

ONU - Organização das Nações Unidas

OHSAS - Occupational Health and Safety Assessment Services

PIB - Produto Interno Bruto

SAI - Social Accountability Internacional

Siglas

AA1000 - AccountAbility

AA1000APS - AccountAbility Principles Standard

AA1000AS - Assurance Standard

AA1000SES - Stakeholder Engagement Standard

APEE - Associação Portuguesa de Ética Empresarial

BCSD Portugal - Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável

CAE Rev.3 - Classificação Portuguesa das Atividades Económicas – Revisão 3

CSR Europe - Corporate Social Responsibility Europe

DS - Desenvolvimento Sustentável

EABIS - The Academy of Business in Societ

EU - European Union

EUA - Estados Unidos da América

FSC - Forest Stewardship Council (FSC)

IBLF - The International Business Leaders Forum

LRQA - Lloyd's Register Quality Assurance

NP 4469-1 - Norma Portuguesa de Responsabilidade Social

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OIT - Organização Internacional do Trabalho

ONG - Organizações não Governamentais

PAEF - Programa de Assistência Económica e Financeira

PME - Pequenas e Médias Empresas

RH - Recursos Humanos

RS - Responsabilidade Social

RSE - Responsabilidade Social Empresarial

RSE Portugal - Associação Portuguesa para a Responsabilidade Social das Empresas

SA 8000 - Social Accountability 8000

SBA - Small Business Act

SGS - Société Générale de Surveillance S.A (Certificação de Sistemas e Serviços)

UE - União Europeia

WBCSD - World Business Council for Sustainable Development

1. Introdução

1.1. Enquadramento

“[...] não é a lógica unilateral do benefício pessoal e do máximo lucro que pode contribuir para um desenvolvimento harmonioso, para o bem da família e para a edificação de uma sociedade mais justa, porque essa lógica provoca uma concorrência exasperada, desigualdades fortíssimas, a degradação do ambiente, a corrida aos bens de consumo, os conflitos nas famílias” (Papa Bento XVI, 2012)¹. Os desafios ambientais e sociais que se colocam atualmente só poderão ser ultrapassados se as organizações, a par dos objetivos económicos, integrarem a Responsabilidade Social (RS) no núcleo das suas estratégias.

Acompanhando a evolução de mentalidades e fruto das mudanças internacionais, o conceito de Responsabilidade Social Empresarial (RSE) tem vindo a moldar-se ao longo do tempo. Primeiramente, este conceito apareceu muito ligado a atividades filantrópicas como a caridade. Posteriormente, foram-lhe sendo adicionados fatores como práticas operacionais justas, direitos humanos, ambiente, preocupação com os consumidores e combate à fraude e à corrupção. Dos múltiplos contributos que têm surgido neste âmbito, realça-se a norma ISO 26 000 por constituir o padrão mais recente e de amplo consenso a nível internacional. Segundo esta norma, a RS corresponde ao “desejo de uma organização em incorporar considerações socioambientais nos seus processos de decisão e de se responsabilizar pelos impactos das suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente” (ISO 26 000, 2010). O objetivo mais amplo da RSE consiste na contribuição para o Desenvolvimento Sustentável (DS), caracterizado como sendo “aquele que atende às necessidades do presente sem comprometer a possibilidade de as gerações futuras atenderem às suas próprias necessidades” (ONU, Relatório de Brundtland, 1987). Para tal, é necessário que as organizações rejam as suas condutas de acordo com sete princípios fundamentais: prestação de contas e responsabilidade, transparência, comportamento ético, respeito pelos interesses dos *stakeholders*, respeito pelo estado de direito, respeito pelas normas internacionais de comportamento e respeito pelos direitos humanos. No reconhecimento da sua RS, as empresas devem considerar as seguintes vertentes: governação organizacional, direitos humanos, práticas laborais, meio ambiente, práticas operacionais justas, consumo e envolvimento e desenvolvimento da comunidade.

É inegável a crescente consciencialização das empresas e da sociedade em geral para esta temática. Isto é, em parte, reflexo da crença generalizada que, no longo prazo, a sobrevivência das organizações e da própria sociedade depende da adoção de comportamentos socialmente responsáveis. Por outro lado, são inequívocas as vantagens que a RSE acarreta para as organizações, nomeadamente ao nível do retorno económico direto, proporcionado pela redução do consumo de energia, água, recuperação de subprodutos valiosos e pelo aumento da disponibilidade de matérias-primas. Analogamente, estas práticas contribuem para a melhoria

¹ 7º Encontro Mundial das Famílias, realizado em Milão a 3 de junho de 2012.

<http://www.publico.pt/Mundo/bento-xvi-critica-a-mentalidade-utilitarista-que-esta-a-destruir-o-tecido-social-1548756>

da reputação perante os *stakeholders* e perante a sociedade em geral, bem como para o aumento da fidelidade, produtividade e motivação dos trabalhadores. As pressões por parte dos consumidores exigem também que cada vez mais as organizações adotem práticas responsáveis, dado incorporarem nas suas decisões de compra critérios ambientais e sociais.

A Comissão Europeia tem-se empenhado fortemente na divulgação e disseminação de práticas de RSE. Entre outros contributos, destaca-se a elaboração do Livro Verde - “Promover um Quadro Europeu para a Responsabilidade Social das Empresas”, lançado em 2001, e a sua ambiciosa estratégia no âmbito da RSE a implementar entre 2011 e 2014 consubstanciada no comunicado “*A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility*” (COM 681:2011). Esta estratégia engloba um conjunto de ações que assentam em três vetores de atuação: incentivo às empresas responsáveis, redução da burocracia para as PME e facilitação do espírito empresarial responsável. Neste comunicado, a Comissão Europeia apresenta uma nova definição de RSE, caracterizando-a como “a responsabilidade das empresas pelos seus impactes na sociedade”, ficando, assim, em plena consonância com a apresentada pela ISO 26 000.

Com o objetivo de analisar a perceção das empresas e da sociedade em geral sobre a RSE, foram realizados dois inquéritos, um às empresas e outro às pessoas que não exercem atividade profissional. Com este estudo aferiu-se de que forma é que a RSE é traduzida em práticas e o que motiva a adoção dessas mesmas práticas. Posteriormente, foi possível comparar a perspetiva das empresas com o que está a ser transmitido para as pessoas que não têm ainda contacto com a realidade profissional.

Os resultados obtidos das empresas revelam um tecido empresarial onde a RSE é confundida com causas filantrópicas como ajuda a instituições de solidariedade, mas denotam um esforço na implementação de práticas de preservação ambiental, respeito pelos direitos dos trabalhadores e boas relações com os fornecedores. Genericamente, os resultados obtidos pelo inquérito às pessoas sem experiência profissional contrariam estes resultados, considerando, de uma forma geral, que as preocupações por parte das empresas em relação à preservação ambiental e em proporcionar boas condições aos trabalhadores são ainda muito escassas.

1.2. Motivação

“O homem de negócios é julgado por algo mais do que os seus produtos e o seu desempenho, é a humanidade que está em jogo” (Charles S. Malik, 1958).

Da teoria prevalecente nos negócios onde só os números contam, caracterizada pela falta de valores e a procura exasperada pelo lucro, resultou a situação social, ambiental e económica que enfrentamos atualmente. De facto, esta política acarretou consigo consequências sociais sem precedentes, assim como nefastos impactos ambientais, por vezes irreversíveis, que podem pôr em causa a saúde global dos ecossistemas e a nossa própria.

Esta realidade alerta-nos para que só uma alteração no paradigma de negócios pode inverter este rumo, de forma a não comprometer o futuro das gerações vindouras. É necessário que as organizações se responsabilizem pelos impactos causados pela sua atividade no ambiente e na sociedade, tendo como base das suas estratégias e decisões o Desenvolvimento Sustentável.

A mudança de paradigma já se faz sentir, sendo indubitável que atualmente existe uma grande pressão por parte dos *stakeholders* e da sociedade em geral para que as empresas adotem práticas socialmente responsáveis.

A motivação para a elaboração deste trabalho insere-se aqui, pretendendo fornecer um contributo, por mais modesto e simples que possa ser, para a criação de um mundo próspero e sustentável, o qual depende veemente da adoção da sustentabilidade e justiça social nas práticas normais dos negócios. Esta é uma aspiração particularmente partilhada pela geração mais jovem que assenta na crença de que é possível tornar-nos mais produtivos sem nos tornarmos menos humanos.

1.3. Objetivos

Este trabalho pretende analisar a sensibilidade dos quadros e trabalhadores das empresas para a RSE, avaliando de que forma é que a mesma é percecionada e aplicada, nomeadamente no que concerne às relações com os *stakeholders* e ambiente.

Analogamente, pretende-se analisar a perceção sobre o tema por parte daqueles que virão a constituir os quadros das nossas empresas - os estudantes, bem como avaliar a sua perspetiva sobre os comportamentos e ações de RSE levados a cabo pelas empresas.

Por último, pretende-se averiguar o interesse das empresas numa metodologia de apoio à implementação de práticas de RSE.

1.4. Estrutura

O presente trabalho foi estruturado em 5 pontos desenvolvidos da seguinte forma:

Na secção 1 é realizado o enquadramento da temática e expressa a motivação que esteve na base deste estudo. Adicionalmente, são também descritos os objetivos subjacentes ao trabalho.

Na secção 2 é efetuado o enquadramento de Portugal no contexto da UE, caracterizando a sua conjuntura económica, financeira e social. Analogamente, é analisado o tecido empresarial português e comparado com o de Espanha e da UE-27.

Na secção 3 é definido o conceito de RSE, abordando-se as vantagens da sua adoção e estabelecendo-se a diferença relativamente a temáticas como ética, filantropia e DS. É também realizado o enquadramento histórico da RSE e apresentadas as Normas SA 8000, AA 1000 e ISO 26 000, assim como o Livro Verde. Adicionalmente, é abordada a certificação da RSE e apresentadas algumas das organizações nacionais e internacionais que operam neste âmbito. A Estratégia Europeia para a RSE, a descrição do panorama da RSE na UE e em Portugal e os Instrumentos de RSE são também aqui analisados.

Na secção 4 é apresentado o estudo realizado às empresas e às pessoas sem experiência profissional, sendo explicados os seus objetivos, a metodologia de trabalho e a estrutura dos inquéritos. Após caracterização da amostra, é apresentada a análise dos resultados obtidos, analisando separadamente a perspetiva dos dois grupos sempre que se considerou relevante. Procurou-se uma análise abrangente, tradutora da visão global da implementação de práticas relativas a direitos humanos, relações laborais, ambiente, *stakeholders* e sociedade.

Na secção 5 são apresentadas as conclusões, assim como as dificuldades e limitações sentidas ao longo deste estudo e a proposta para trabalhos futuros.

2. Enquadramento de Portugal no contexto da União Europeia

A economia portuguesa atravessa uma forte crise económica e financeira, sujeita a abruptas mudanças geradoras de incerteza, as quais questionam de uma forma sem precedentes a sustentabilidade das principais instituições económicas e sociais.

No entanto, a análise do desempenho da economia portuguesa não pode ser dissociada da envolvente europeia e mundial, fruto da sua abertura ao exterior e consequente sujeição a pressões concorrenciais e regulamentares.

2.1. Conjuntura económico-financeira e social

Nos últimos anos, segundo dados do Eurostat², Portugal tem sentido dificuldades na convergência real face à economia europeia (Tabela 1). Isto ficou a dever-se essencialmente à redução do ritmo de crescimento do PIB e à atual recessão, reflexo das ineficiências e mau desempenho da economia portuguesa, com consequências imediatas ao nível do aumento do endividamento do Estado (atingindo 107.8% do PIB no 4º trimestre de 2011), das famílias e das empresas, o qual atingiu 92.4% nas famílias e 139,1% nas empresas.³ Consequentemente, a restrição ao financiamento, a redução da poupança, o aumento do desemprego e a degradação das condições de vida tornaram-se fatores caracterizadores da situação vivida em Portugal.

Tabela 1: PIB pc em euros, por ano

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
UE-27	21.700	22.500	23.700	25.000	25.000	23.500	24.400	25.100
Portugal	14.200	14.600	15.200	16.000	16.200	15.800	16.200	16.000

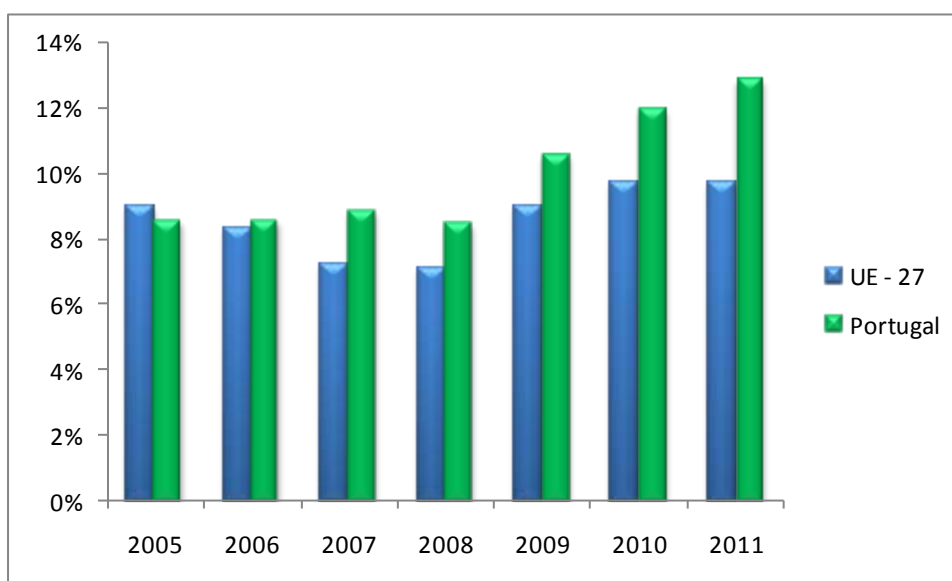
Fonte: Elaborado a partir de dados do Eurostat

De acordo com o Banco de Portugal (Boletim Económico – Primavera 2012), as projeções apontam para uma contração da atividade de 3.4% em 2012, e estagnação em 2013, com uma queda do consumo privado e deterioração do rendimento disponível das famílias.

Analisando a taxa de desemprego, constatamos que também aqui Portugal regista um desempenho inferior ao da média europeia. Com exceção do ano 2005, a taxa de desemprego portuguesa tem sido sempre superior à europeia, situando-se em 2011 nos 12,9% contra os 9,7% da UE-27 (Gráfico 1). Esta discrepância assume especiais contornos com o novo máximo histórico atingido pela taxa de desemprego em Portugal no primeiro trimestre de 2012, a qual ascendeu a 14,9% (Boletim Mensal de Estatística, INE, 2012).

² <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitModifiedQuery.do> (acedido em 23 de maio de 2012)

³ Jornal de Negócios de 30 de maio de 2012

Gráfico 1: Taxa de Desemprego em Portugal e na UE-27, 2005 a 2011

Fonte: Elaborado a partir de dados do Eurostat

Ao valor extremamente preocupante atingido pela taxa de desemprego, acresce-se ainda o facto de, em 2011, 49,8% corresponderem a desempregados de longa duração. Adicionalmente, o desemprego jovem situou-se no primeiro trimestre deste ano em 32,6%.⁴ Os próximos anos não se avizinham animadores, prevendo-se que a taxa de desemprego em Portugal atinja, em 2013, 16,2% (OCDE).⁵

A nível da escolaridade, apesar do todo o esforço de aumento da literacia que Portugal tem feito nos últimos anos, 61,4% dos trabalhadores por conta de outrem continuavam, em 2010, com um nível de habilitações inferior ao ensino secundário, e 18,7% apenas tinham o 1º ciclo ou inferior (Anexo A do Relatório Único de 2010, INE, 2012). O problema da baixa escolaridade é, de facto, um forte obstáculo à inovação e ao aumento da produtividade.

Face a esta realidade, evidencia-se a necessidade da sustentabilidade do emprego e do empreendedorismo como caminho para a mudança.

2. 2. O Tecido empresarial em Portugal, Espanha e na UE-27

Em 2011, o tecido empresarial português era composto por 498 190 empresas, distribuídas por diversas formas jurídicas, correspondendo a esmagadora maioria a sociedades por quotas, conforme se pode constatar na Tabela 2.

⁴ www.ine.pt (acedido em 5 de maio de 2012)

⁵ http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R# (acedido em 23 de maio de 2012)

Tabela 2: Natureza jurídica das Empresas Portuguesas, 2011

Natureza Jurídica	Nº Empresas
Sociedade Anónima	29.067
Sociedade Por Quotas	308.671
Sociedade Unipessoal	102.032
Outras Sociedades	2.864
Associação	46.918
Cooperativa	3.457
Outras	5.181
Total	498.190

Fonte: Dun & Bradstreet⁶

Do total de empresas existentes, no ano de 2011, apenas 442 634 estavam obrigadas à prestação de contas relativamente à atividade exercida em 2010, no entanto, só cerca de 66% o fizeram, pelo que a informação disponível é referente àquelas que procederam à respetiva publicação. Na Tabela 3, apresenta-se o número de empresas por escalão de trabalhadores ao serviço e respetivo volume de negócios.

Tabela 3: Estrutura Empresarial Portuguesa, 2010

Escalão de trabalhadores	Nº empresas		Volume negócios		Empregados	
	Nº	%	Milhares €	%	Nº	%
Superior a 250	984	0,3%	137.890.264	44%	726.171	29%
Entre 50 e 249	5.562	2%	65.374.935	21%	488.553	19%
Entre 10 e 49	36.249	12%	63.827.427	20%	661.938	26%
Inferior a 10	248.898	85%	46.014.169	15%	634.277	25%
Desconhecido	9	0%	51.044	2%	n.d	n.d
Total	291.702	100%	313.157.839	100%	2.510.939	100%

Fonte: Elaborado a partir de dados da Dun & Bradstreet

Da análise da Tabela 3, e aplicando a classificação definida na Recomendação 2003/361/CE de 6 de maio de 2003⁷, resulta que as PME são dominantes na estrutura empresarial nacional, representando, no ano de 2010, 99,7% das unidades empresariais do país, sendo responsáveis

⁶ Dun & Bradstreet, Barómetro Empresarial do Tecido Empresarial em Portugal – 2011

⁷ Microempresa – até 9 trabalhadores e Volume de Negócios (VN) ou total de balanço até € 2 milhões;

Pequena Empresa – entre 10 a 49 trabalhadores e VN ou total de balanço até €10 milhões; Média

Empresa - entre 50 a 249 trabalhadores e VN até €50 milhões ou total de balanço até €43 milhões; Grande empresa - acima dos valores anteriores.

por cerca de 71% dos empregos – emprego privado – e realizando 56% do volume de negócios. Analogamente, e conforme ilustrado na Tabela 3, as microempresas representavam cerca de 85% do total das empresas existentes, gerando 15% do volume de negócios e 25% do emprego. Esta fragmentação é de facto uma característica muito marcada da economia portuguesa, dependente de empresas de muito pequena dimensão, familiares, com grandes vantagens ao nível da flexibilidade, mas com fortíssimos estrangulamentos ao nível da gestão. Como setores de atividade prevaletentes, de acordo com CAE Rev.3, destacam-se os setores de comércio e serviços. Em 2010, só 11,5% das empresas trabalhavam na indústria transformadora e 12% na construção civil (Dun & Bradstreet, Tecido Empresarial em Portugal – 2011).

A concentração das empresas pelo território nacional é bastante disforme. Enquanto, em 2010, a região norte concentrava 38% das empresas e Lisboa concentrava 25%, o Algarve e o Alentejo concentravam apenas 5,7% e 7,4%, respetivamente (INE, Anexo A do Relatório Único de 2010, 2012).

Neste contexto, evidenciam-se grandes desigualdades ao longo do país, que urge resolver, e que o esforço de coesão nacional ainda não solucionou.

Apesar da Tabela 3 ser a que melhor retrata a situação portuguesa, achamos também pertinente recorrer à informação publicada pela Comissão Europeia, pois embora se afaste dos números constantes da referida Tabela, dado basear-se em estatísticas, possibilita-nos ter um padrão de comparação com a UE-27 e com cada um dos seus membros. Tal como acontece em Portugal, também em Espanha e na Europa as PME se assumem como um pilar da estrutura empresarial, representando respetivamente 99,9% e 99,8% (Tabela 4). Ao nível da composição há algumas diferenças, tendo Portugal um peso maior de microempresas (95,4%) e um peso relativamente menor de pequenas empresas (3,9%).

Tabela 4: N° de Empresas na UE-27 e Península Ibérica, por classe, 2010

Área Geográfica	Empresas	Micro	Pequenas	Médias	PME	Grandes	Total
UE-27	Número	19.198.539	1.378.401	219.252	20.796.192	43.034	20.839.226
	%	92,1%	6,6%	1,1%	99,8%	0,2%	100,0%
Portugal	Número	963.010	39.666	5.646	1.008.322	800	1.009.122
	%	95,4%	3,9%	0,6%	99,9%	0,1%	100,0%
	% s/ UE-27	5,0%	2,9%	2,6%	4,8%	1,9%	4,8%
Espanha	Número	2.245.771	145.279	17.612	2.408.662	2.899	2.411.561
	%	93,1%	6,0%	0,7%	99,9%	0,1%	100,0%
	% s/ UE-27	11,7%	10,5%	8,0%	11,6%	6,7%	11,6%

Fonte: Comissão Europeia⁸

⁸ “Are EU SMEs recovering from the crisis? Annual Report on EU SMEs 2010/2011”, 2011

A Comissão Europeia considerou as PME como sendo a “espinha dorsal da economia europeia e a maior fonte potencial de emprego e crescimento. Esta é a razão pela qual a Comissão deu um novo impulso à política europeia das PME, colocando a satisfação das necessidades das PME no centro da sua ação e aperfeiçoando o respetivo enquadramento financeiro e normativo”.⁹

Nesse sentido, foi criado o *Small Business Act* (SBA), que corresponde a um quadro de ação da UE que tem por objetivo reforçar as PME de modo a que possam crescer e criar emprego.

Tais ações incidem na redução dos encargos administrativos, na facilidade de acesso ao financiamento e no apoio ao seu acesso a novos mercados, e foram implementadas pela Comissão e os Estados Membros da UE entre 2008 e 2010.¹⁰

De acordo com dados do Anexo A do Relatório Único de 2010 publicados pelo INE¹¹, a distribuição das empresas e da criação de emprego pelas regiões, retrata um país com profundas desigualdades, com fortíssima concentração em alguns distritos do litoral e fraca atividade económica no interior, fator determinante para a crescente desertificação das zonas rurais e consequente afluência às zonas urbanas, provocando sérios problemas de resposta das áreas metropolitanas.

⁹ <http://europa.eu.int/portugal/index.htm> (acedido em 9 de maio de 2012)

¹⁰ http://ec.europa.eu/portugal/comissao/destaques/20110223_pme_pt.htm (acedido em 9 de maio de 2012)

¹¹ Dados publicados pelo INE em 9 de maio de 2012

3. Responsabilidade Social Empresarial

“As empresas, sobretudo as que operam em mercados globais, estão a ser cada vez mais desafiadas a equilibrar a componente social, económica e ambiental dos negócios, ao mesmo tempo que prosseguem o valor para o acionista” (Morimoto et al, 2005).

A natureza e o âmago da RSE tem vindo a mudar ao longo do tempo. Este termo apareceu primeiramente ligado a atividades filantrópicas como a caridade. Posteriormente, foi-lhe adicionado também a preocupação com atividades internas à empresa, como sejam as práticas laborais e práticas operacionais justas. Ao longo do tempo, o conceito passou também a contemplar matérias como direitos humanos, ambiente, preocupação com os consumidores e combate à fraude e à corrupção (ISO 26 000, 2010).

3.1. Conceito de RSE

O conceito de RSE foi-se moldando ao longo de diversas fases. Na doutrina clássica, embora incorporando funções de âmbito social, a função primordial das empresas consiste na maximização do lucro. Segundo a mesma, se as empresas estiverem demasiadamente focadas em questões sociais como redução da poluição e garantia de igualdade de oportunidades, descoram o seu objetivo primordial, pondo em causa a sua própria sobrevivência. Acérrimo apologista desta visão, *Milton Friedman* defendia que “só existe uma responsabilidade social nos negócios: utilizar os seus recursos e realizar atividades destinadas a aumentar os seus lucros enquanto forem respeitadas as regras de jogo, isto é, participar numa competição aberta e livre sem fraude” (Friedman, 1970).¹²

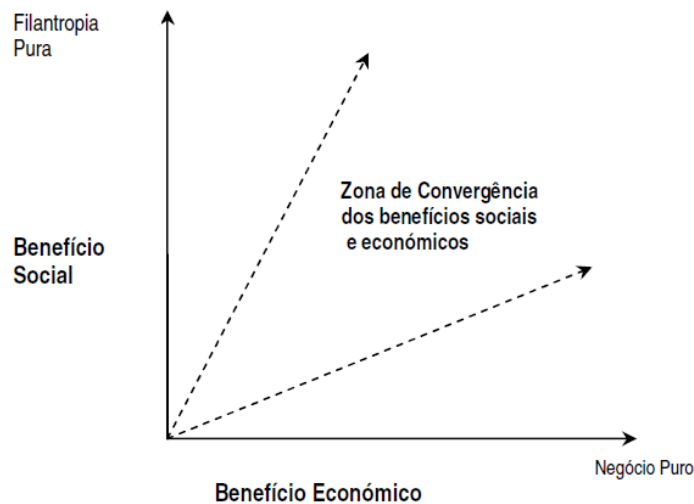
Posteriormente, na teoria neoclássica, para a evolução do conceito de RSE muito contribuiu o estudo desenvolvido por Carroll (1979) que reconhecia no lucro o fator mais importante da RSE. Resultados de estudos posteriores (Wartick e Cochran 1985; Clarkson 1988) argumentavam que “a responsabilidade económica é [...] a primeira e mais importante responsabilidade social da empresa, mas não é a única” (Clarkson, 1991). Neste sentido, o lucro não é encarado como um fator isolado e dissociado da RS, mas sim complementar, pois não é possível separar as empresas da sociedade na qual operam, pelo que a definição das suas estratégias bem como a prossecução de objetivos económicos não podem ser definidos sem ter em conta o meio ambiental e social em que se inserem.

Neste âmbito, a doutrina socioeconómica vem contemplar simultaneamente o alcance de objetivos económicos e a RS das empresas, atendendo a que, no longo prazo, nenhuma organização será rentável se estiver em conflito com a sociedade. Uma empresa cumpre as suas responsabilidades sociais sendo lucrativa por um longo período de tempo e respondendo aos valores, necessidades e expectativas mutáveis das comunidades e sociedades em que

¹² “There is 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, engage in free and open competition, without deception or fraud.”

opera (Clarkson, 1991). Desta forma, as empresas devem atuar na zona onde os objetivos económicos e os benefícios sociais convergem, tal como ilustra o Gráfico 2.

Gráfico 2: Convergência de Benefícios Económicos e Sociais



Fonte: Porter, Michael and Mark Kramer (2002)

Já em 1899, Andrew Carnegie defendeu uma abordagem da RS que se fundamenta no princípio da caridade e no princípio da custódia (Stoner & Freeman, 1999). O princípio da caridade assenta na visão que as pessoas mais ricas têm o dever de ajudar as pessoas mais carenciadas, como doentes, idosos, crianças e pobres. O princípio da custódia assume que tanto os indivíduos mais ricos como as empresas têm o dever moral de colocar a sua riqueza ao dispor da sociedade. Desta forma, detêm a responsabilidade de guardar a sua riqueza para causas e fins sociais, ou seja, ficam com a “custódia” das propriedades para utilização das mesmas em benefício da sociedade. Adicionalmente, as empresas têm também o dever de aumentar a sua riqueza de forma a que a riqueza da sociedade aumente como um todo. Na década de 50 e 60, os princípios da caridade e da custódia começaram a ser progressivamente adotados pelas organizações, que reconheciam cada vez mais a importância do seu papel na sociedade.

A progressiva sensibilização das organizações e da sociedade para a adoção de comportamentos socialmente responsáveis levaram a uma reformulação do conceito de RSE nos termos em que o percebemos atualmente. Neste contexto, um marco extremamente importante surgiu em 2001, através da publicação pela Comissão Europeia do Livro Verde – “Promover um Quadro Europeu para a Responsabilidade Social das Empresas”. Segundo este, “a RS consiste na integração voluntária de preocupações sociais e ambientais por parte das empresas nas suas operações e na sua interação com outras partes interessadas...e não se restringe ao cumprimento de todas as obrigações legais - implica ir mais além através de um

maior investimento em capital humano, no ambiente e nas relações com outras partes interessadas e comunidades locais.” Neste sentido, as organizações responsáveis seguem um modelo de gestão baseado no “*Triple bottom line*”, também conhecido por 3Ps – “*People, Planet e Profit*” – Pessoas, Planeta e Lucro.

Atendendo a este conceito, para além da responsabilidade em auferir um retorno justo para os investidores e cumprir a lei, as empresas possuem também responsabilidades sociais e ambientais, as quais devem ser consideradas na sua tomada de decisões e cujos impactos devem ser antecipados. Desta forma, as organizações devem ser socialmente responsáveis sem deixarem de ser economicamente sustentáveis.

Não obstante esta definição da Comissão Europeia, continuava a persistir a necessidade de um padrão de normalização a nível internacional deste termo, que inclusivamente se afigurava penalizador para os países exportadores. Essa lacuna foi colmatada pela ISO 26 000, publicada em 2010. Pelo facto desta norma não se destinar apenas às empresas, mas sim a todas as organizações, entre as quais as ONG e os próprios Governos, a terminologia utilizada é RS e não RSE, pelo que sempre que nos referirmos a esta norma iremos apenas utilizar a sigla “RS”. De acordo com a ISO 26 000, a RS consiste na “responsabilidade de uma organização pelos impactos das suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente, através de um comportamento ético e transparente que contribua para o desenvolvimento sustentável, incluindo a saúde e bem-estar da sociedade; tenha em consideração as expectativas das partes interessadas; esteja em conformidade com a legislação aplicável e seja consistente com as normas internacionais de conduta; esteja integrada em toda a organização e seja praticada nas suas relações”. De uma forma generalista, podemos afirmar que o objetivo da RS consiste em contribuir para o Desenvolvimento Sustentável. Na prossecução deste objetivo, as organizações devem reger-se por sete princípios: prestação de contas e responsabilidade, transparência, comportamento ético, respeito pelos interesses das partes interessadas, respeito pelo estado de direito, respeito pelas normas internacionais de comportamento e respeito pelos direitos humanos (ISO 26 000, 2010).

Segundo a mesma norma, a RS implica duas práticas fulcrais por parte da organização: o reconhecimento da sua RS e a identificação e engajamento de *stakeholders*. No reconhecimento da RS a organização deve atender a três relações - relação entre a organização e a sociedade, entre a organização e os *stakeholders* e, por último, entre a sociedade e os *stakeholders*.

Falar de RS engloba a consideração das seguintes vertentes: governação organizacional, direitos humanos, práticas laborais, meio ambiente, práticas operacionais justas, consumo e envolvimento e desenvolvimento da comunidade (ISO 26 000, 2010).

Pela primeira vez em dez anos, em outubro de 2011, a definição de RSE apresentada pela Comissão Europeia no Livro Verde sofreu uma atualização, passando a ser caracterizada como “a responsabilidade das empresas pelo seu impacto na sociedade” (“*A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility*”, COM 681, 2011). Evidencia-se,

assim, uma standardização do conceito a nível internacional, estando este em plena consonância com o apresentado na ISO 26 000.

3.1.1. Vantagens da RSE

“Uma abordagem estratégica da RSE é cada vez mais importante para a competitividade das empresas” (“*A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility*”, COM 681, 2011). Uma vez que a RSE engloba o compromisso e diálogo com os *stakeholders* permite antecipar, e simultaneamente tirar partido, das constantes mudanças nas expectativas da sociedade e nas condições de mercado. Por outro lado, o contacto com as partes interessadas proporciona uma maior solidez na tomada de decisões, melhorando as práticas de gestão de risco, e acarreta consigo um estímulo à inovação, impulsionado pela exposição de novas perspetivas e troca de experiências. Adicionalmente, uma empresa socialmente responsável melhora a sua reputação e conquista uma maior confiança por parte do público, prevenindo e reduzindo eventuais conflitos com consumidores de produtos e serviços da concorrência. A RSE permite também reduzir gastos, na medida em que fomenta a eficiência no uso dos recursos, conduz a uma redução no consumo de energia, água e desperdício, bem como apela à recuperação de subprodutos valiosos e ao aumento da disponibilidade de matérias-primas. Outra das grandes vantagens da RSE respeita ao aumento da fidelidade e motivação dos trabalhadores, incrementando a capacidade da organização em retê-los.

Dada a maior sensibilização das instituições financeiras para estas questões, também uma organização socialmente responsável tem vantagens no acesso ao crédito e financiamento. A RSE permite ainda a atuação num ambiente de concorrência leal e ausência de corrupção, ao mesmo tempo que promove a sustentabilidade dos recursos naturais e dos serviços do ecossistema e contribui para o bem público e para o fortalecimento da sociedade civil e das instituições (ISO 26 000, 2010). É consenso geral que quando cumprem a sua responsabilidade social, as empresas estão a zelar e a respeitar os interesses de todos (Portal da Empresa).¹³ A performance da organização em relação à sociedade na qual opera e os seus impactos no ambiente tornaram-se um fator crítico na avaliação do seu desempenho global e capacidade de continuar a operar eficientemente.

3.1.2. Diferença entre RSE e Desenvolvimento Sustentável

É frequente os termos RSE e DS serem utilizados indistintamente. No entanto, embora intrinsecamente relacionados, tratam-se de conceitos distintos.

O conceito de DS obteve reconhecimento internacional no Relatório de *Brundtland*, também designado “Nosso Futuro Comum”, apresentado em 1987 pela Comissão Mundial sobre o

¹³http://www.portaldaempresa.pt/CVE/pt/FerramentasdeApoio/Guiao/listagemr_gui_gestao/GUI_Desenvolver_Projecto_Responsabilidade_Social.htm?Stage=1 (acedido em 3 de abril de 2012)

Meio Ambiente e Desenvolvimento – ONU. Neste documento, o DS é caracterizado como “aquele que atende às necessidades do presente sem comprometer a possibilidade de as gerações futuras atenderem às suas necessidades”. Isto engloba a consideração simultânea da vertente social, ambiental e económica e refere-se à sociedade como um todo.

Já a RSE tem como centro a organização e a forma como os impactos das suas decisões na sociedade e no ambiente podem contribuir para o Desenvolvimento Sustentável. O Desenvolvimento Sustentável deve ser, pois, o objetivo mais amplo da RS.

3.1.3. Diferença entre RSE e Ética

Por vezes, também a RSE e a ética são conceitos utilizados como sinónimos, o que corresponde a uma assunção errónea. “A ética é o conjunto de princípios morais escritos e não escritos, através dos quais a empresa opera ao seu nível nuclear. A ética de uma empresa determina o modo como ela trata os seus empregados, clientes e fornecedores; como desenvolve os seus produtos e processos; e como participa na comunidade mais vasta” (Garfield, 1995).¹⁴ Ora, desta forma, a ética constitui a base da RSE, correspondendo aos valores e princípios que determinam os comportamentos socialmente responsáveis. A RSE corresponde, assim, a uma consequência da aplicação prática dos valores éticos da organização.

3.1.4. Diferença entre RSE e Filantropia

Como referido no ponto 3.1, a noção inicial de RSE estava muito associada a atividades filantrópicas como donativos a instituições de caridade. No entanto, são conceitos completamente distintos que importa diferenciar. A filantropia corresponde “a uma ação social, seja praticada isoladamente ou sistematicamente, e nada diz sobre a visão da empresa e sobre o planeamento estratégico de sua atuação social” (Maia, 2002), enquanto a RSE vai muito mais além ao atender à responsabilidade pelos impactos das atividades e ações da empresa. Geralmente, a filantropia expressa-se em ações isoladas e pontuais que não fazem parte da estratégia de negócio da organização, já a RSE tem carácter contínuo e duradouro.

A filantropia poderá ter um impacto positivo na sociedade. No entanto, não deve ser usada por uma organização como um substituto à relação com as partes interessadas ou como silenciador dos impactos negativos das suas decisões ou atividades. Por outro lado, a organização deve evitar ações que perpetuem a dependência da comunidade nas atividades filantrópicas e a presença ou apoio permanente da organização.

¹⁴ Gestão Ética e Socialmente Responsável (2006)

3.2. Enquadramento Histórico

No tempo da escravatura, nos EUA (Estados Unidos da América), os senhores eram obrigados a cuidar - garantindo abrigo, roupa e alimento - dos seus escravos. Ora, os Senhores só retiravam o seu "lucro" durante o tempo da plantação e da colheita do algodão.

A libertação dos escravos, não terá tido apenas interesses humanistas, já que do ponto de vista económico, embora o valor do trabalho tivesse passado a ser pago, tal era mais barato do que ter que garantir a sobrevivência dos escravos durante todo o ano.

Esta medida permitiu a liberdade pessoal e individual dos escravos e das suas famílias, mas ao mesmo tempo abriu o comércio livre, colocando-os num mercado para o qual não tinham preparação, uma vez que não tinham a noção do valor económico do seu trabalho e tão pouco tinham qualquer formação, o que foi conduzindo à degradação das condições de trabalho e exclusão social de alguns.

Nestes últimos anos, as formas de RSE têm evoluído. Apesar de no final do século XIX alguns aspetos da RSE serem já utilizados no domínio das organizações e governos, o termo começou a ser mais amplamente utilizado no início de 1970. Isto ficou a dever-se, em parte, aos movimentos sociais que começaram a surgir no início da década de 60 nos EUA, ainda que com carácter incipiente, e que se manifestavam relativamente a questões éticas e de RS (Pées, 2006). Estes movimentos foram, em certa medida, desencadeados pela guerra do Vietname, e expressavam-se nomeadamente pelo boicote à produção de bens e serviços das entidades envolvidas no conflito. Estes movimentos foram também acompanhados por outras manifestações mundiais, tais como a luta pela igualdade de direitos entre homens e mulheres, entre raças, assim como a contestação e luta por novos valores e atitudes. É neste âmbito que se contempla também a importância da divulgação da informação empresarial relacionada com o ambiente e com a sociedade, nomeadamente através de mapas e relatórios. Assim, surge em França, em 1972, um dos modelos e práticas associadas àquelas atividades, o Balanço Social, sendo este o primeiro país a estabelecer a sua obrigatoriedade para empresas com mais de 750 trabalhadores (Monteiro, 2005).

Atualmente, as empresas começam a considerar que a RSE assume um papel importante no desenvolvimento da sua atividade, reconhecendo o bem-estar interno à empresa e o impacto positivo na sociedade como fatores decisivos do seu sucesso.

3.3. Normas e Princípios Gerais de RSE

Nesta secção referimos o acervo normativo mais relevante no âmbito da RSE.

3.3.1. SA 8000

A SA 8000 (*Social Accountabilty* 8000) foi lançada em 1997 pelo CEPAA (*The Council Economic Priorities Accreditation Agency*), atualmente designado SAI (*Social Accountability Internacional*). O SAI corresponde a uma organização internacional não governamental, cuja missão consiste em zelar pelos direitos humanos dos trabalhadores em todo o mundo, promovendo a implementação de padrões socialmente responsáveis.¹⁵

A SA 8000, enquadrada por convenções da OIT, ONU e Declaração Universal dos Direitos Humanos, pretende ser a base para a verificação dos direitos dos trabalhadores, considerando para o efeito 9 fatores fulcrais: trabalho infantil, trabalho forçado, saúde e segurança, liberdade de associação e direito de negociação coletiva, discriminação, práticas disciplinares, horário de trabalho, remuneração justa e sistemas de gestão. Esta norma permite à empresa “desenvolver, manter e executar políticas e procedimentos com o objetivo de gerenciar temas de RS e demonstrar às partes interessadas que as políticas, procedimentos e práticas estão em conformidade com os requisitos desta norma” (Norma Internacional Responsabilidade Social 8000, SAI, 2001).

Segundo Carvalho (1999), “a SA 8000 é (...) é um código de ética, que tem por objetivo tornar dignas as relações trabalhistas.”

3.3.2. AA 1000

O padrão AA 1000 (*AccountAbility*) foi criado em 1999 pelo ISEA (*Institute of Social and Ethical Accountability*), cuja missão consiste em reforçar a RS e o comportamento ético da comunidade empresarial e das organizações sem fins lucrativos.¹⁶ O AA 1000 corresponde a uma série de normas baseadas em princípios que visam ajudar as organizações a tornarem-se mais responsáveis e sustentáveis, abordando assuntos como a governação, estratégia organizacional, sustentabilidade e compromisso e diálogo com as partes interessadas.¹⁷

Os padrões de processo constantes da norma são focados nos *stakeholders*, sendo esta a base para a determinação dos indicadores e metas e para a escolha do sistema de relatório mais adequado à empresa, vinculando questões sociais e éticas à gestão estratégica e operações do negócio.

¹⁵ <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pageId=490> (acedido em 3 de abril de 2012)

¹⁶ <http://hbswk.hbs.edu/archive/1744.html> (acedido em 4 de julho de 2012)

¹⁷ <http://www.accountability.org/standards/index.html> (acedido em 4 de julho de 2012)

O princípio fundamental desta norma é a inclusividade, isto é, a inclusão de todas as necessidades e aspirações dos *stakeholders* nos processos da organização. Para o efeito, foram lançados vários módulos da norma:

- AA1000APS (*AccountAbility Principles Standard*): estabelece um conjunto de ferramentas para ajudar as organizações a identificar, hierarquizar e responder aos desafios de sustentabilidade;
- AA1000AS (*Assurance Standard*): define uma metodologia que permite alinhar os aspetos não financeiros da sustentabilidade com os relatórios financeiros e respetiva verificação. Esta ferramenta permite às entidades responsáveis pelo *assurance* avaliar para além do mero controlo de dados,¹⁸ apurando em que medida em que uma organização adere aos princípios da *AccountAbility*;
- AA1000SES (*Stakeholder Engagement Standard*): proporciona uma ferramenta para ajudar as organizações a garantir que o processo de engajamento dos *stakeholders* é robusto e bem conduzido.¹⁹

Segundo O'Dwyer (2001) “este conjunto de normas visa melhorar a transparência e o desempenho das organizações, aumentando a qualidade dos seus relatórios sociais”, constituindo um padrão voluntário para os processos de contabilização, auditoria e evidenciação ética e social.

3.3.3. Livro Verde

A Comissão Europeia, através da publicação do Livro Verde “Promover um Quadro Europeu para a RSE”, lançado em 2001, tal como referido no ponto 3.1, define RSE como sendo a “integração voluntária de preocupações sociais e ambientais por parte das empresas nas suas operações e na sua interação com outras partes interessadas”. Neste documento, é realçada a importância das empresas prosseguirem objetivos económicos, sociais e ambientais, sendo que se algum destes objetivos for descurado, o tripé perde equilíbrio. Paralelamente, sublinha a importância da consideração dos interesses dos *stakeholders* e ilustra como a adoção de comportamentos socialmente responsáveis podem contribuir para o aumento da produtividade, rentabilidade e competitividade.

O Livro Verde organiza-se segundo duas grandes dimensões da RSE, a dimensão interna e a dimensão externa.

¹⁸ [http://www.accountability.org/images/content/5/7/574/AA1000AS-2008-PT\(print\).pdf](http://www.accountability.org/images/content/5/7/574/AA1000AS-2008-PT(print).pdf) (acedido em 4 de julho de 2012)

¹⁹ <http://www.accountability.org/standards/index.html> (acedido em 4 de julho de 2012)

3.3.3.1. Dimensão Interna

A dimensão interna prende-se com a aplicação dos princípios da RSE dentro da própria empresa, englobando todos os seus recursos e práticas internas. Neste sentido, esta vertente atende à gestão dos recursos humanos, à saúde e segurança no trabalho, à adaptação à mudança e à gestão do impacto ambiental e dos recursos naturais.

Gestão de Recursos Humanos

O bom desempenho de uma empresa está intrinsecamente relacionado com o bem-estar e motivação dos seus Recursos Humanos (RH). Para o efeito, as ações socialmente responsáveis necessitam garantir práticas de gestão de RH que assegurem fatores como a igualdade em termos de remuneração e de perspectivas de carreira entre homens e mulheres, manter os trabalhadores informados, um melhor equilíbrio entre vida profissional, familiar e tempos livres, educação e formação ao longo da vida dos trabalhadores, diversidade de recursos humanos, acompanhamento aos trabalhadores incapacitados e recrutamento responsável.

Saúde e Segurança no Trabalho

Neste âmbito, considera-se o conjunto de práticas destinadas a evitar acidentes de trabalho e ocorrência de doenças profissionais, tendo as organizações vindo a intensificar a adoção de medidas complementares às impostas legalmente, como por exemplo a contratação de um médico de trabalho à disposição dos trabalhadores num horário mais alargado do que o exigido por lei. Estes fatores complementares têm servido inclusivamente para a promoção de produtos e serviços, através da sua incorporação em estratégias de *marketing* e, por vezes, constituem também fator de discriminação positiva na aquisição de produtos/serviços de outras empresas. Adicionalmente, cada vez mais as empresas recorrem também à certificação dos seus sistemas mesmo não sendo obrigatório, visando o reforço de credibilidade face a terceiros e exibindo essa informação na documentação trocada com o exterior, como faturas e guias de remessa.

Adaptação à Mudança

Face ao contexto económico atual tem-se assistido a sistemáticas reestruturações nas empresas, as quais têm exigido uma redução da mão-de-obra e levado, inclusivamente, a encerramentos. O Livro Verde advoga que é fundamental que as empresas saibam conciliar os interesses de todas as partes interessadas, assegurando os direitos dos trabalhadores e efetuando todas as diligências no sentido da sua integração no mercado de trabalho. Neste

processo, a comunicação entre os membros deve ser uma prioridade, bem como a garantia da transparência e partilha de informação e o envolvimento de todas partes interessadas.

Perante mutações internas como diversificação do negócio, alargamento a novos países, aquisição de novas máquinas e mutações de funções dos trabalhadores, as empresas socialmente responsáveis têm também que facilitar o processo de adaptação à mudança providenciando o acompanhamento necessário, nomeadamente através do fornecimento de formação e, mais uma vez, privilegiando a comunicação e partilha de informação.

Gestão do impacto ambiental e dos Recursos Naturais

A redução da exploração de recursos, das emissões poluentes e da produção de resíduos contribui simultaneamente para a preservação ambiental e para a redução de despesas das empresas, nomeadamente no que respeita a despesas com tratamento de resíduos e despoluições. Analogamente, ao adotar estas práticas, as empresas podem também usufruir de vantagens decorrentes da imagem que transmitem aos *stakeholders*.

Neste sentido, a preservação do ambiente pode ser considerada uma estratégia *win-win*, trazendo vantagens quer para o ambiente quer para a própria empresa.

3.3.3.2. Dimensão Externa

A dimensão externa da RSE extravasa os elementos e práticas internas à organização, contemplando todo o meio envolvente, o qual engloba a comunidade local, o ambiente, a relação com os parceiros comerciais, fornecedores e consumidores e a preocupação com os direitos humanos.

Comunidade local

A RSE está intrinsecamente relacionada com a integração e relação com a comunidade local onde as empresas se inserem, que para algumas tem uma abrangência mais reduzida e para outras, exportadoras e multinacionais, pode ter uma amplitude à escala internacional. Esta é uma relação de interdependência pois se por um lado as empresas dinamizam a economia das comunidades locais através da criação de emprego, remunerações, benefícios e impostos, por outro lado estão dependentes da comunidade local para consumir os seus produtos e serviços. Desta forma, as ações de RS levadas a cabo pelas empresas beneficiam não só a comunidade local mas também a própria empresa, uma vez que potenciam a melhoria da sua imagem institucional, permitem uma maior escolha de potenciais colaboradores mais qualificados e favorecem o estabelecimento de contactos com autoridades locais e pessoas com influência na opinião pública.

Preocupações ambientais globais

Os efeitos ambientais provocados pelas empresas no decorrer da sua atividade expandem-se além fronteiras e revestem-se de um carácter global. Se as empresas não tomarem providências no sentido da redução destes efeitos e se não houver uma sensibilização para importância deste tema, dado dependerem do meio onde operam, as empresas podem comprometer a sua própria sobrevivência e o futuro das gerações vindouras.

Parceiros comerciais, fornecedores e consumidores

A RSE abarca também o relacionamento com os parceiros comerciais, fornecedores e consumidores. Esta perspectiva traduz-se nomeadamente através de apoio por parte das grandes empresas a empresas em fase de arranque e a projetos das PME. É também exemplo do exercício de responsabilidade social empresarial a adoção da figura de *business angels* ou participação em sociedades de capital de risco que apoiem o desenvolvimento de empresas inovadoras.

No que respeita aos consumidores, o exercício da RSE deve traduzir-se pela produção e fornecimento de bens e serviços de modo ético, eficiente, ecológico, bem como na preocupação com as necessidades e características dos mesmos, facultando nomeadamente produtos adaptados a consumidores portadores de deficiências.

Direitos Humanos

O respeito pelos direitos humanos constitui condição indispensável para uma empresa ser socialmente responsável. Citando o Livro Verde, “tem sido progressivamente reconhecido que o impacto das actividades de uma empresa sobre os direitos humanos dos seus trabalhadores e comunidades locais transcende as questões de direitos laborais.” Neste sentido, existe um conjunto de direitos fundamentais como a liberdade, igualdade e justiça que não devem nunca ser extrapolados.

3.3.4. ISO 26 000

Castillo (2002) afirmava que o conceito de RSE estava a ser pouco e mal definido. No entanto, as discrepâncias existentes na assunção do termo foram dissipadas pelo lançamento da norma ISO 26 000, a qual veio proporcionar um entendimento comum sobre o tema sem se contrapor a nenhuma iniciativa já existente, constituindo, assim, uma referência internacional de amplo consenso.

Aprovada em 2010, a ISO 26 000, é o padrão mais recente e abrangente sobre a RS do mundo, sendo o projeto mais complexo já desenvolvido na história da ISO.²⁰ Esta norma contou com participação de 94 países, quer países desenvolvidos, quer países em desenvolvimento, e com 42 organizações internacionais. Os especialistas envolvidos representaram diversas partes interessadas: consumidores, governos, indústrias, trabalhadores, ONG, serviços, suporte, pesquisa, entre outros.

É um instrumento poderoso de criação de valor ético, por ser um padrão personalizável segundo valores morais universalmente reconhecidos e torna-se um importante instrumento de comunicação. É inovativa no seu design e sobretudo ao sair da lógica da obtenção de uma certificação e ao entrar no mundo da auto-responsabilização madura.²¹

3.4. Certificação da Responsabilidade Social

A certificação da RS visa comprovar o exercício pleno da responsabilidade social interna e externa de uma organização, conferindo-lhe a condição de empresa-cidadã (Melo Neto & Froes: 1999).

A certificação da RS de uma empresa corresponde, assim, à comprovação por parte de uma entidade externa e independente (como por exemplo APCER, Bureau Veritas, LUSAENOR, SGS, TÜV Rheinland Portugal, LRQA) de que a empresa cumpre os requisitos, procedimentos e práticas expressos em determinada norma de certificação de RS.

Uma das normas mais sonantes a nível da certificação da RSE é a SA 8000. Tal como referido no ponto 3.3.1, esta norma foca-se nos trabalhadores, abordando as seguintes áreas: trabalho infantil, trabalho forçado, saúde e segurança, liberdade de associação e direito de negociação coletiva, discriminação, práticas disciplinares, horário de trabalho, remuneração justa e sistemas de gestão.

Para além dos requisitos supracitados, a empresa a ser certificada tem ainda que assegurar que os seus fornecedores cumprem as exigências da norma, impulsionando, assim, uma melhoria nas condições de trabalho ao longo de toda a cadeia de produção.

O número de empresas certificadas a nível internacional por esta norma tem vindo a aumentar, tendo-se registado um crescimento de 18% de 2010 para 2011.²² Em 2011, o número de empresas certificadas a nível internacional situou-se em 2 919, conforme Tabela 5.

²⁰ <http://www.responsability.co/norma.php> (acedido em 23 de fevereiro de 2012)

²¹ <http://www.responsability.co/norma.php> (acedido em 23 de fevereiro de 2012)

²² <http://www.saasaccreditation.org/certifacilitieslist.htm> (acedido 22 de março de 2012)

Tabela 5: Empresas certificadas a nível internacional segundo a SA 8000, 2011

	Total
Empresas Certificadas	2 919
Indústrias Representadas	65
Número de Funcionários	1 676 716

Fonte: SAAS²³

Já em Portugal, em 2011, o número de empresas certificadas pela referida norma ascendeu a 33, ocupando a oitava posição com maior número de certificações de entre os 115 países considerados.²⁴

No entanto, esta norma engloba apenas uma parte restrita da RS, focando-se somente nos trabalhadores. Segundo Melo Neto e Froes (2001) a SA8000 pode ser caracterizada como um modelo de certificação social parcial, tendo em conta que atesta apenas parte das ações socialmente responsáveis de uma empresa, nomeadamente a garantia de que as suas unidades de produção e fornecedores garantem condições de trabalho adequadas aos seus trabalhadores.

Outras das normas de certificação neste domínio é a AA 1000. No entanto, embora certificável, ela não define padrões de certificação ou desempenho real, mas sim, especifica o processo a ser seguido na construção do relatório de desempenho. Assim, a norma não atesta comportamento ético e socialmente responsável para uma organização, mas garante que ela aja conforme a sua missão e valores e cumpra as metas definidas a partir do diálogo com *stakeholders*.

Na certificação a nível ambiental destaca-se a ISO 14 000 que corresponde a uma família de normas, cuja única certificável é a ISO 14 001, isto é, é a única que estabelece uma diretriz que pode ser validada por uma terceira parte. Este conjunto de normas, lançado pela ISO, visa alcançar três objetivos principais:

- Promover uma abordagem comum a nível internacional no que diz respeito à gestão ambiental dos produtos;
- Aumentar a capacidade das empresas de alcançarem um desempenho ambiental e a medição de seus efeitos;
- Facilitar o comércio, eliminando as barreiras dos imperativos ecológicos.

²³ <http://www.saasaccreditation.org/certifacilitieslist.htm> (acedido em 23 de abril de 2012). O Social Accountability Accreditation Services (SaaS) é uma agência de acreditação fundada para credenciar e fiscalizar organismos de certificação segundo normas sociais e códigos de verificação.

²⁴ http://www.saasaccreditation.org/certifacilitieslist/2012_Q1/Q1%20SA8000%20Certs%20List,%20Public%20List.pdf (acedido em 5 de janeiro de 2012)

3.4.1. Argumentos a favor da certificação da RS

Não sendo obrigatória, a certificação constitui um poderoso instrumento de educação, controlo e informação para o consumidor. Este processo não corresponde apenas a uma transmissão de informação aos *stakeholders* que visa o controlo do risco potencial do negócio, mas sim, e segundo Rosthorn (2000), a uma forma de acrescentar valor ao negócio e de legitimar condutas corporativas (Laufer, 2003).

Para Humble (1975), citado em Kok, Wiele, McKenna, & Brown (2001), as vantagens associadas ao processo de certificação prendem-se com: integração num plano estratégico e operacional para rever as práticas existentes em relação à responsabilidade social interna e externa; possibilidade de determinar pontos fortes e fracos em estratégias e práticas; desenvolvimento de um plano de melhoria contínua; medir o progresso dos esforços para implementação da RS na organização; obtenção da participação de pessoas que são capazes de contribuir para o desenvolvimento da RS.

A certificação pela norma SA 8000 acarreta, segundo Oliveira (2003), benefícios simultaneamente para as empresas, trabalhadores, investidores, consumidores e sociedade. Para a empresa, acresce a facilidade de recrutamento e retenção dos melhores talentos, usufruindo, assim, de uma menor rotatividade de trabalhadores, e regista uma melhoria na qualidade e produtividade, bem como na sua reputação perante os *stakeholders*. Já os trabalhadores registam uma melhoria nas condições de trabalho, em termos de remuneração, acidentes e cuidados de saúde e segurança. No que respeita aos investidores e consumidores podem obter informações claras e transparentes sobre as condições de fabrico das empresas onde podem basear as suas decisões de investimento/compra. Para a sociedade representa uma diminuição do trabalho infantil, aumento das crianças nas escolas e saúde dos trabalhadores.

De acordo com a NP 4469-1 (Norma Portuguesa de Responsabilidade Social) a certificação da RS confere maior credibilidade e reputação no mercado, acarreta vantagens competitivas, proporciona um melhor controlo da conformidade legal, aumenta a produtividade, melhora a relação com todas as partes interessadas e fornece um relevante contributo para o DS.

Uma organização com o sistema de gestão da RS implementado e certificado é prova de que possui um processo de gestão da sua RS de acordo com princípios internacionalmente aceites, integrando as expectativas das partes interessadas e verificável por uma entidade independente. No entanto, a implementação e posterior certificação, não significa por si só que a organização seja socialmente responsável, mas sim que a sua gestão possui os mecanismos para que, potencialmente, venha a ser cada vez mais socialmente responsável.

3.4.2. Argumentos contra a certificação da RS

“A certificação é suscetível de ser manipulável. É uma relação entre clientes e fornecedores. Essa é uma discussão complexa, pois como se pode certificar a responsabilidade social de uma empresa, sendo que nenhuma empresa é totalmente responsável?”, Jorge Cajazeira, Presidente Mundial da ISO 26 000.²⁵ Assim, coloca-se a questão de poder haver manipulações no processo de certificação da RS, não obstante as entidades certificadoras serem sujeitas a um processo de acreditação no qual lhes é reconhecida competência para conceder a certificação.

Devido aos seus custos elevados, a certificação da RS não está acessível a todas as empresas, constituindo, por isso, fator de discriminação ao privilegiar empresas com um maior poder financeiro e não necessariamente aquelas que se mostram efetivamente socialmente responsáveis. O caso das PME é ilustrativo desta realidade uma vez que dada a sua dimensão e escassez de recursos a certificação não lhes está acessível, o que questiona se a certificação é o caminho, ou se pelo contrário, deve antes ser valorizado o compromisso das organizações para com a sociedade, *stakeholders* e ambiente. Segundo Thaler-Carter (1999) para obter a certificação SA 8000 as empresas incorrem nos seguintes custos: tempo de gestão para avaliar a situação atual da empresa e para desenvolver um sistema de políticas, procedimentos, controlo e registo; ações corretivas decorrentes da pré-auditoria e preparação para a auditoria de certificação, normalmente levada a cabo por um consultor; auditoria de certificação e auditorias contínuas de monitorização, levadas a cabo por um auditor independente certificado.

Outra crítica apontada à certificação da RS prende-se com as barreiras que cria ao comércio internacional, uma vez que, por vezes, é utilizada como condição essencial para a prática de negócios pelas grandes empresas e por determinados países. Por outro lado, a certificação torna-se de difícil aplicação em termos gerais, perante as diferenças culturais, sociais, económicas, políticas e ideológicas existentes a nível mundial.

A certificação faz ainda com que a RS seja vista não como um valor mas como um negócio, que cria um nicho de mercado aproveitado pelas entidades certificadoras e de acreditação.

3.5. Organizações especializadas em RSE

"Pelo menos no mundo ocidental, quase não há um país em que não se tenham criado uma ou mais organizações, sem fins lucrativos, dedicados à RSE" (Responsabilidade Social das Empresas Portuguesas – 25 Casos de Referência, 2005). Tem sido notório o crescente esforço das organizações especializadas em RSE na luta pela aplicação dos seus princípios e o seu trabalho tem obtido resultados inauditos na crescente consciencialização e implementação de

²⁵http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/pt/1431/servicos_do_portal/noticias/itens/jorge_cajazeira_explica_a_iso_26000.aspx (acedido em 23 de abril de 2012)

práticas socialmente responsáveis por parte das empresas. Assim, apresentam-se seguidamente, de uma forma sumária, as principais instituições especializadas em RSE, quer a nível internacional, quer a nível nacional.

3.5.1. Organizações internacionais

3.5.1.1. CSR Europe

A *CSR Europe (Corporate Social Responsibility Europe)* assume-se como a rede europeia de negócios líder para a RSE. Esta iniciativa teve origem em 1995 e resultou de um apelo lançado pelo então Presidente da Comissão Europeia, *Jacques Delors*, aos grandes talentos das empresas no sentido de ajudar a colmatar o problema estrutural de desemprego e exclusão social da Europa. Em resposta a este apelo, líderes de 20 grandes empresas uniram-se para a criação da *European Business Declaration against Social Exclusion* (1995), na qual cada signatário se comprometia a unir esforços para prevenir e combater a exclusão social. Em 1996, os membros implementam a *European Business Network for Social Cohesion*, uma rede que conseguiu mobilizar uma massa crítica de empresas por toda a Europa para a partilha de conhecimentos e experiências com o objetivo de se criarem e implementarem novas formas de combate à discriminação no trabalho e na sociedade. Posteriormente, em 2000, esta rede foi denominada por *CSR Europe*, nome que prevalece atualmente, cuja sua missão consiste em “ajudar as empresas a alcançar rentabilidade, crescimento sustentável e progresso humano, integrando a RS nas práticas básicas empresariais” (Responsabilidade Social das Empresas Portuguesas – 25 Casos de Referência, 2005). A *CSR Europe* integra dois tipos de membros - empresas e organizações parceiras nacionais - contando atualmente com a participação de 33 organizações nacionais dispersas por 30 países europeus, que representam 4 500 empresas por toda Europa, bem como com a participação de 71 empresas multinacionais (entre elas a Coca Cola, Microsoft, Canon, HP, L’oréal, Renault, Sony, Vodafone, Nestlé, etc).²⁶

Em Portugal, as organizações nacionais que integram a *CSR Europe* são a Grace e a RSE Portugal, as quais vão ser abordadas em maior detalhe nos pontos 3.5.2.2 e 3.5.2.3, respetivamente.

São inúmeras as ações levadas a cabo pela *CSR Europe* das quais se destacam: a implementação da EABIS (*The Academy of Business in Society*), em 2002, com o objetivo de colaborar com as instituições de ensino e proceder à investigação e transmissão de conhecimentos; a coordenação do *European Multi-Stakeholder Forum on Corporate Social Responsibility* criado pela Comissão Europeia (analisado mais detalhadamente no ponto 3.6); criação do *European Toolbox for a Competitive and Responsible Europe* (2008), onde se compila informações e conselhos que visam ajudar as empresas a enfrentar os desafios sociais, económicos e ambientais e a elaboração de guiões de orientação para as PME na

²⁶ http://www.csreurope.org/pages/en/about_us.html (acedido em 27 de abril de 2012)

abordagem de questões de RS. Recentemente, em 2010, a *CRS Europe* lançou a *Enterprise 2020* com o intuito de fornecer apoio à Estratégia 2020 da UE, e que constitui um modelo de referência para a empresa ideal do futuro.

3.5.1.2. WBCSD

O WBCSD (*World Business Council for Sustainable Development*) foi criado em 1995 e corresponde a uma coligação de empresas com visão de futuro que desafia e estimula a comunidade global de negócios a criar um futuro sustentável, quer para os negócios, quer para a sociedade e ambiente. Desta forma, a sua missão consiste em “apoiar a liderança empresarial como catalisador de mudança para o desenvolvimento sustentável, promovendo a eco-eficiência, a inovação e a RSE” (Responsabilidade Social das Empresas Portuguesas – 25 Casos de Referência, 2005). Constituído por 200 empresas de cerca de 35 países de diversos continentes, envolvendo cerca de 1000 líderes empresariais por todo o mundo, e dispondo de uma quantia de \$7 triliões, os seus membros partilham as melhores práticas de desenvolvimento sustentável e desenvolvem ferramentas inovadoras para ajudar a mudar a cultura vigente. Adicionalmente, integra também uma rede de 60 Conselhos Nacionais e locais, bem como organizações parceiras, a maioria das quais provenientes de países em desenvolvimento. Usufruindo de um forte relacionamento com os *stakeholders*, o WBCSD conduz o debate e as mudanças de política sempre a favor de soluções de desenvolvimento sustentável.²⁷ Uma das características que distingue esta organização prende-se com o facto de todo o trabalho que desenvolve ser primeiramente testado pelos seus membros.

3.5.1.3. IBLF

Outras das organizações prestigiadas no âmbito da RSE é a IBLF (*The International Business Leaders Forum*). Criada em 1990 sob a iniciativa do Príncipe de Gales e de alguns dos mais reconhecidos líderes de empresas multinacionais, esta organização debruça-se sobre a redefinição do crescimento com vista à sustentabilidade de longo prazo. A IBLF é constituída por 150 empresas de todo mundo e por mais de 200 parceiros e organizações mundiais, dos quais de destacam a Coca-Cola, Siemens, Unilever, Accenture, entre outras. Na prática, esta organização desafia a mudar os pressupostos em vigor através de investigação e difusão de ideais e educa para soluções sustentáveis aqueles que virão a constituir a próxima geração de líderes. Adicionalmente, concentra projetos de ação coletiva, bem como fomenta a implementação de novos padrões empresariais responsáveis. Para John Brock, *Chairman* e *CEO* da Coca-Cola Enterprises, “a IBLF é uma excelente organização – onde se pode discutir assuntos críticos e partilhar as melhores práticas de negócio”.²⁸

²⁷ <http://www.wbcsd.org/about/overview.aspx> (acedido em 5 de junho de 2012)

²⁸ <http://www.iblf.org/about-IBLF.aspx> (acedido 23 de abril de 2012)

3.5.1.4. *United Nation Global Compact*

A *United Nation Global Compact* constitui a maior iniciativa de responsabilidade corporativa voluntária do mundo, englobando 8700 empresas e outros *stakeholders* de 130 países. Os seus membros comprometem-se a alinhar as suas operações e estratégias de acordo com 10 princípios nas áreas dos direitos humanos, trabalho, ambiente e anti-corrupção. De uma forma geral, esta organização visa simultaneamente integrar os 10 princípios nos negócios por todo o mundo e prestar suporte a objetivos mais amplos da ONU. Entre as vantagens de se pertencer à *United Nation Global Compact*, salienta-se: a possibilidade de usufruir de parcerias na implementação de soluções sustentáveis com um conjunto de *stakeholders*, como sejam as agências da ONU, governos e sociedade civil; o contacto com outras unidades de negócio, o que é proporcionado pelas redes locais da *Global Compact* em todo o mundo, e o acesso ao vasto conhecimento e experiências das Nações Unidas em matéria de sustentabilidade e crescimento. Em Portugal, são 6 as empresas que fazem parte deste Pacto, a saber: EDP, Energias de Portugal, S.A.; Companhia Portuguesa de Hipermercados, S.A. (Auchan Portugal); AdP - Aguas de Portugal, SGPS; Brisa Auto-Estradas de Portugal, S.A.; TNT Express WorldWide (Portugal) e Portugal Telecom.²⁹

3.5.2. Organizações nacionais

3.5.2.1. *BCSD Portugal*

Uma das associações mais reconhecidas em Portugal no âmbito da RSE é a BCSD Portugal (Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável). Membro da rede regional do WBCSD, referido no ponto 3.5.1.2, esta associação foi criada em 2001 pela Sonae, Cimpor e Soporcel, juntamente com mais 33 empresas nacionais. A sua missão consiste em transpor para o plano nacional os princípios orientadores do WBCSD (Gestão Ética e Socialmente Responsável, 2006), ao “apoiar a liderança empresarial como catalisador de mudança para o desenvolvimento sustentável, promovendo a eco-eficiência, a inovação e a RSE” (Responsabilidade Social das Empresas Portuguesas – 25 Casos de Referência, 2005). Atualmente, conta com mais de 100 membros e movimenta mais de 75 mil milhões de euros de volume de negócios conjunto, atuando em mais de 20 áreas de atividade.³⁰

3.5.2.2. *Grace*

O Grace (Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial), tal como referido anteriormente, integra o grupo *CSR Europe*. A sua missão consiste na “promoção, reflexão e

²⁹ <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/index.html> (acedido em 27 de março de 2012)

³⁰ <http://www.bcsdportugal.org/apresentacao/82.htm> (acedido em 5 de abril de 2012)

desenvolvimento de iniciativas de RSE”³¹, a qual se consubstancia em voluntariado, formação e sensibilização, publicações, aconselhamento e difusão da RSE. Foi criado no ano 2000 e atualmente incorpora cerca de 80 membros, contra 23 associados em 2006. Leonor Botto, membro da Direção do Grace, destaca como principal conquista na história da organização o projeto GIRO.³² O GIRO (Grace, Intervir, Recuperar, Organizar) corresponde à maior ação coletiva de voluntariado empresarial promovida a nível nacional, fornecendo apoio a crianças, jovens, idosos, sem abrigo, imigrantes, comunidade e ambiente. Em 2011 este projeto expandiu o seu campo de atuação, e para além das habituais ações no âmbito da reabilitação de instituições e proteção do ambiente, passou também a abarcar os direitos dos animais e a inclusão social. Isto exigiu um grande esforço por parte dos voluntários que tiveram que lidar emocionalmente com situações muito delicadas como maus tratos a animais e situações de graves doenças como SIDA. A aderência das empresas a estes projetos tem sido crescente quer através da contribuição com verbas e donativos em espécie, quer com a disponibilização de voluntários. Prova desta realidade são os valores registados em 12 anos de existência pelo Grace que em 81 projetos de voluntariado contou com 31 000 voluntários, num total de 50 000 horas de voluntariado e cujo contributo dos membros acendeu a €42 000. No entanto, segundo Leonor Botto, o Grace não pretende que as empresas centrem a sua responsabilidade social em projetos de voluntariado, que devem funcionar apenas como uma forma das empresas estarem cientes de diferentes realidades e problemas.³³

3.5.2.3. RSE Portugal

A RSE Portugal (Associação Portuguesa para a Responsabilidade Social das Empresas) corresponde a uma associação sem fins lucrativos, também ela ligada à *CSR Europe*. A sua missão é tripartida e consiste em “ser a referência nacional na área da RSE; dar mais visibilidade às empresas com práticas socialmente responsáveis; promover, dinamizar e divulgar projetos intra e inter-empresariais, a nível nacional e europeu.” (Gestão Ética e Socialmente Responsável, 2006). Desta forma, pretende contribuir para o desenvolvimento e competitividade sustentável através da conceção e apoio a programas na área educacional, formativa, social, cultural, científica, ambiental, cívica e económica, a nível nacional e internacional.³⁴ Em 2006, esta associação tinha como membros a IBM, Montepio, Millenium BCP, Select, Manpower, Microsoft, Portucel, Novadelta, Novartis, Jerónimo Martins, Ericsson, KPMG, Cushman&Wakefield, Intertek Labtest Portugal e Banco Espírito Santo. São inúmeras as ações levadas a cabo por esta associação, onde se destaca a organização, em 2009, da segunda edição da RSE no Mercado Português; a parceria no projeto colaborativo co-financiado pela UE intitulado “Promover a RSE no Setor da Construção” e a receção da

³¹ <http://www.csreurope.org/pages/en/portugal.html> (acedido em 5 de abril de 2012)

³² http://www.csreurope.org/pages/en/grace_portugal.html (acedido em 16 de junho de 2012)

³³ http://www.csreurope.org/pages/en/grace_portugal.html (acedido em 16 de Junho de 2012)

³⁴ <http://www.iem-carbonosocial.com/sugestoes-ec/sugestao/7-rse-portugal> (acedido em 16 de junho de 2012)

primeira reunião dos parceiros nacionais da *CRS Europe*, em 2009. Recentemente, esta organização fundiu-se com o GRACE, apresentado no ponto 3.5.2.2.

3.5.2.4. APEE

A APEE (Associação Portuguesa de Ética Empresarial), criada em 2002 por um conjunto de profissionais e empresários, tem como objetivo promover a integração plena da ética nas práticas de gestão das organizações e, consequentemente, a promoção da RS. Encarando a normalização como “um instrumento global de grande eficácia”³⁵, a APEE faz deste um dos seus campos de atuação constituindo um Organismo de Normalização Setorial (ONS) no domínio da ética e da RSE. O ONS APEE é, assim, a entidade que a nível nacional acompanha as Comissões Técnicas e os grupos de trabalho a nível internacional que desenvolvem normas no âmbito da ética e da RSE, bem como providencia apoio às delegações portuguesas que incorporam as Comissões Técnicas. Neste âmbito, o ONS APEE assegurou a participação portuguesa no processo de elaboração da ISO 26 000 e já desenvolveu diversas normas a nível nacional.

A atividade desta associação estende-se ainda à área de investigação, formação e organização de eventos, integrando 39 associados coletivos e cerca de 56 associados individuais.

3.5.2.5. ACEGE

A ACEGE (Associação Cristã de Empresários e Gestores) conta já com uma longa história de vida, tendo sido criada em 1952, sob o nome de UCIDT – União Católica dos Industriais e Dirigentes do Trabalho. É filiada na UNIAPAC (União Cristã Internacional de Empresários e Gestores), com sede em Bruxelas, contando com 30 associações provenientes de todo o mundo (Gestão Ética e Socialmente Responsável, 2006). A ACEGE é constituída por empresários e gestores cristãos que partilham valores comuns e se comprometem a aplicá-los na vida profissional, pretendendo ser vistos “como uma referência moral na sociedade portuguesa, contribuindo através de uma atitude frontal de afirmação e esclarecimento, para fortalecer a sociedade civil, ajudando a difundir uma cultura de responsabilidade”.³⁶ Segundo o Presidente, António Pinto Leite, os seus membros “adotam o princípio do amor ao próximo como critério de gestão empresarial”.³⁷

³⁵ <http://www.apee.pt/site/apee/origens> (acedido a 17 de junho de 2012)

³⁶ <http://www.acege.pt/conteudos/verArtigo.aspx?id=245&a=QuemSomos> (acedido em 17 de junho de 2012)

³⁷ <http://www.acege.pt/conteudos/verArtigo.aspx?id=242&a=QuemSomos> (acedido em 17 de junho de 2012)

3.5.2.6. RSOPT

A RSOPT (Rede Nacional de Responsabilidade Social das Organizações) é formada por pessoas e organizações comprometidas com o tema da RS.

Esta organização assume como missão “trabalhar as diferentes dimensões da responsabilidade social criando e tratando indicadores, realizando e divulgando estudos, promovendo formação e campanhas de informação e sensibilização”³⁸. Esta missão é prosseguida através dos grupos de trabalho que promovem atividades concretas no âmbito da RS e que se regem, tal como todos os membros da organização, pelo princípio da ética e transparência, direitos humanos fundamentais, boa governança, diálogo com as partes interessadas, criação de valor, gestão de RH, diversidade e igualdade, proteção e gestão ambiental, desenvolvimento das comunidades locais e marketing responsável.

3.6. Estratégia Europeia para a RSE – 2011- 2014

A estratégia de crescimento Europa 2020 visa tornar a UE numa economia inteligente, sustentável e integrada, sustentada por elevados níveis de emprego, produtividade e coesão social (José Manuel Barroso, Europe 2020, “*A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*”, COM, 2010). A RSE constitui a base para o alcance dos objetivos almejados na estratégia Europa 2020, pelo que a Comissão Europeia não tem poupado esforços na promoção da sua implementação.

O papel pioneiro que a Comissão Europeia tem vindo a desempenhar na promoção da RSE teve expressão na constituição do Livro Verde (2001) e no estabelecimento do *European Multi-Stakeholder Forum on Corporate Social Responsibility* (2002), o qual corresponde a uma plataforma destinada a fomentar a discussão entre os principais *stakeholders* a nível europeu, como trabalhadores, sindicatos, empresas e sociedade civil, sobre o desenvolvimento da RSE.³⁹ Posteriormente, em 2006, foi criada a *European Alliance for Corporate Social Responsibility*, visando a mobilização de recursos e capacidades das empresas europeias e restantes *stakeholders* em prol do desenvolvimento sustentável, crescimento económico e criação de emprego.⁴⁰

Recentemente, em outubro de 2011, a Comissão Europeia emitiu um comunicado intitulado “*A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility*” no qual expressa a sua ambiciosa estratégia no domínio da RSE a implementar entre 2011 e 2014, e que conta com a

³⁸ <http://www.rsopt.com/irj/portal/rsopt?NavigationTarget=navurl://051eb50c529e719dc7252da3f9ef7> (acedido em 11 de junho de 2012)

³⁹ http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/multi-stakeholder-forum/index_en.htm (acedido em 5 de junho de 2012)

⁴⁰ http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/european-alliance/index_en.htm (acedido em 5 de maio de 2012)

participação de empresas, Estados Membros e outros de *stakeholders*. Esta estratégia consubstancia-se em 8 vetores de atuação que a seguir se apresentam (“*A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility*”, COM 681, 2011).

Aumento da visibilidade da RSE e disseminação de boas práticas

Uma forma de impulsionar a adoção de práticas socialmente responsáveis consiste no reconhecimento público do que as empresas praticam no campo da RSE. Neste âmbito, a Comissão pretende criar um sistema europeu de prémios, que distinga e premeie parcerias entre empresas e restantes *stakeholders* no domínio da RSE bem como desenvolver plataformas para cada setor industrial relevante, com o objetivo de se alcançarem compromissos públicos.

Melhorar os níveis de confiança nas empresas

Verifica-se um desfasamento entre as expectativas dos consumidores e o comportamento adotado pelas empresas, o qual é provocado pelos atos socialmente menos responsáveis destas últimas. Com o intuito de reduzir este *gap*, a Comissão pretende abordar a publicidade enganosa relacionada com o impacto ambiental dos produtos no relatório da *Unfair Commercial Practices Directive* previsto para 2012. Adicionalmente, pretende lançar um debate público sobre o papel de potencial dos negócios no século XXI, bem como realizar inquéritos periódicos sobre a confiança do público nas empresas.

Aperfeiçoamento do processo de auto-regulação e co-regulação

Frequentemente as empresas participam em processos de auto-regulação e co-regulação de condutas sociais, nomeadamente no que respeita ao setor onde se inserem. Neste sentido, a Comissão visa desenvolver um código de boas práticas para os processos de auto e co-regulação no sentido de aumentar a sua eficácia.

Incentivar a RSE através das forças de mercado

Pretende-se que tanto o consumo, como o investimento e a aquisição pública atendam e premeiem as condições sociais e ambientais das empresas. Assim, a Comissão Europeia pretende que fatores sociais e ambientais constituam critérios de seleção nas contratações públicas a estabelecer, sem que isso implique encargos administrativos adicionais inerentes a essas contratações, nem inviabilize a opção pelas propostas economicamente mais vantajosas. Pretende ainda tornar obrigatório que todos os fundos de investimento e instituições financeiras divulguem aos seus clientes os fatores éticos e socialmente responsáveis dos fundos e investimentos aos quais aderem.

Incentivo à divulgação de informação ambiental e social por parte das empresas

A Comissão apresentará uma proposta legislativa sobre a transparência da informação social e ambiental apresentada pelas empresas e desenvolverá uma política para encorajar as empresas e medir e avaliar a sua *performance* ambiental.

Promoção da integração da RSE na educação, formação e investigação

A inclusão de matérias relacionadas com a RSE, DS e cidadania a nível do ensino secundário e universitário é também um dos objetivos da Comissão Europeia, pelo que irá providenciar apoio financeiro à educação e projetos em RSE.

Enfatização da importância de políticas nacionais e locais de RSE

Por vezes, o incentivo a práticas socialmente responsáveis surtem mais efeito se aplicadas a nível nacional, regional ou local. Assim, a Comissão criará, conjuntamente com cada Estado Membro, um mecanismo para as políticas nacionais de RSE. Por outro lado, desafia os Estados Membros a desenvolverem e atualizarem os seus próprios planos nacionais bem como implementarem ações de RSE que apoiem a estratégia Europa 2020, de acordo com os padrões internacionais de RSE.

Alinhamento das abordagens globais da RSE

A Comissão perspetiva monitorizar os compromissos assumidos pelas empresas europeias com mais de 1 000 trabalhadores no que respeita aos princípios internacionais de RSE, assim como ter em conta se as suas operações respeitam a ISO 26 000. Procederá também à publicação de um relatório, no final de 2012, indicando as prioridades da UE no que concerne à implementação do *UN Guiding Principles* - dever do Estado em garantir a proteção contra o desrespeito pelos direitos humanos, a responsabilidade das empresas em respeitar os direitos humanos e a necessidade de defesa dos cidadãos⁴¹ - bem como elaborar relatórios periódicos de análise dos progressos efetuados.

⁴¹ <http://www.shiftproject.org/page/un-guiding-principles> (acedido em 23 de abril de 2012)

3.7. Instrumentos de RSE

“São hoje profusas as referências à ética e RS no enunciado da missão das empresas, nos seus relatórios anuais, planos de atividades, na formalização das suas políticas e na adoção dos códigos de ética.” (Gestão Ética e Socialmente Responsável, 2006).

Os instrumentos de RSE têm por finalidade estabelecer níveis mínimos de desempenho para o DS, ajudando as empresas a medir o impacto dos seus processos de trabalho e, conseqüentemente, a proceder ao seu ajustamento.

Existe atualmente uma grande diversidade de instrumentos disponíveis, enquadrados em regulação nacional e acordos internacionais. Contudo, podemos resumi-los em 4 grupos descritos na Tabela 6.⁴²

Tabela 6: Instrumentos de RSE

Princípios e códigos	Regulam práticas empresariais relativas aos direitos dos trabalhadores, aos direitos humanos, à proteção do ambiente, etc, incluindo-se aqui os Códigos de Conduta.
Normas de gestão	Permitem integrar a RSE nas atividades das empresas e aumentar a confiança dos consumidores. Incluem-se aqui as Normas baseadas nas OHSAS, EMAS e SA8000.
Índices	São instrumentos destinados a avaliar o desempenho das empresas quanto à RSE ⁴³ , tendo surgido vários nos últimos anos, entre os quais: • O Índice RS ISO 26000 tem como referencial a ISO 26000 e resulta num <i>ranking</i> geral, de acordo com a pontuação obtida pela empresa na totalidade das áreas objeto de análise, permitindo inclusivamente à empresa a identificação de zonas de melhoria.
Responsabilidade e divulgação	Relacionada com as publicações periódicas tais como o Relatório de Sustentabilidade, a Prestação de Contas e o Relatório Único, que atualmente engloba o cumprimento de várias obrigações, desde o Balanço Social ao Relatório de Higiene e Segurança Social. Também a rotulagem dos produtos assume um papel importante no processo de comunicação e divulgação.

Com o objetivo de integrar a divulgação do desempenho das instituições ao nível ambiental, social e de governação, a CERES (*Coalition of Environmentally Responsible Economies*), em parceria com o Programa Ambiental das Nações Unidas, desenvolveu as diretrizes para a elaboração de relatórios de sustentabilidade mais utilizadas no mundo - GRI (*Global Reporting Initiative*). Essas diretrizes são aplicáveis a qualquer tipo de organização, independentemente do setor, da dimensão e de ter ou não fins lucrativos.

Os relatórios elaborados de acordo com o GRI, já se elaboram desde 1999 e permitem acompanhar indicadores socioambientais e iniciativas tomadas com vista a economia sustentável a prazo e ambientalmente responsável.

Os relatórios GRI pretendem assegurar a integração de determinados princípios na informação a divulgar, facilitando a comparação ao longo do tempo e entre diferentes organizações e dando resposta às preocupações das partes interessadas, sendo os princípios de transparência e relevância pontos de partida para a sua elaboração e definição da informação a incluir.

As diretrizes GRI dividem-se em 5 partes (Tabela 7).

⁴² Análisis Comparativo de Indicadores de Responsabilidade Social Empresarial (acedido em 23 de abril 2012)

⁴³ <http://indice.responsabilidadesocial.org/> (acedido em 28 de abril 2012)

Tabela 7: Diretrizes GRI

Introdução	Tendências que motivam os relatórios de sustentabilidade e os benefícios gerados
Parte A: Utilizar as Diretrizes GRI	Instruções gerais sobre o uso das Diretrizes
Parte B: Princípios dos Relatórios	Princípios e procedimentos que promovem o rigor dos relatórios e orientam o uso das Diretrizes
Parte C: Conteúdo do Relatório	Conteúdo e compilação de um relatório
Parte D: Glossário e anexos	Orientações e recursos adicionais

Fonte: Global Reporting Initiative, 2002

No que respeita à estrutura e conteúdo dos Relatórios de Sustentabilidade, a GRI sugere 3 tipos (Tabela 8).

Tabela 8: Estrutura GRI

Estratégia e Perfil	Divulgações relevantes para a compreensão do desempenho organizacional, tal como a estratégia, o perfil e a governação.
Abordagem de Gestão	Divulgações que abrangem a forma como uma organização aborda as questões, de forma a definir um contexto para a compreensão do desempenho numa área específica.
Indicadores de Desempenho	Indicadores que trazem informações comparáveis sobre o desempenho económico, ambiental e social da organização.

Fonte: Global Reporting Initiative, 2000-2006 GRI versão 3

Uma forma das organizações explicitarem o seu compromisso com a orientação ética do negócio é através da definição de um código de conduta que traduza os seus valores e cultura, bem como o comportamento esperado dos seus *stakeholders*.

O Código de Ética é entendido como um instrumento com aplicação ao nível interno e ao nível externo das organizações, envolvendo parceiros de negócio e aumentando o nível de confiança, já que tem por objetivo definir e divulgar os princípios éticos e normas de conduta que devem orientar as relações internas e externas, sempre numa postura socialmente responsável.

3.8. Cenário da RSE

“As empresas sociais são um bom exemplo de uma abordagem empresarial que não só é responsável, mas também contribui para o crescimento e para o emprego” (Michel Barnier, Comissário responsável pelo mercado interno, 2011).⁴⁴

3.8.1. Na União Europeia

Sinais bastante claros sobre a crescente consciencialização das organizações para a temática da RSE são expressos nos números divulgados pela Comissão Europeia:⁴⁵

- O número de empresas que assinaram os 10 Princípios de RSE das Nações Unidas aumentaram de 600 em 2006, para 1900 em 2011;
- O número de organizações com sites registados no EMAS aumentou de 3300 em 2006 para 4600 em 2011;
- O número de empresas que assinaram acordos empresariais transnacionais com organizações de trabalhadores internacionais ou europeias abarcando temas como condições laborais aumentou de 79 em 2006 para 140 em 2011;
- O *Business Social Compliance Initiative*, iniciativa levada a cabo por empresas para melhorar as condições de trabalho nas suas cadeias de abastecimento, aumentou os seus membros de 69 em 2007 para 700 em 2011;
- O número de empresas europeias a publicar relatórios de sustentabilidade de acordo com o GRI aumentou de 270 em 2006 para 850 em 2011.

Segundo a mesma fonte, não obstante este progresso, importantes desafios ainda permanecem. Muitas empresas da UE ainda não integraram preocupações ambientais e sociais nas suas atividades e estratégia de negócio, registando-se ainda casos de denúncia de empresas que desrespeitam os direitos dos trabalhadores. Apenas 15 dos 27 Estados Membros detêm políticas nacionais de promoção da RSE.

3.8.2. Em Portugal

Em 2005, Portugal ocupava a 27ª posição no *National Corporate Responsibility Index 2005*, índice elaborado pelo *Accountability* que avaliou 83 países de todo o mundo, considerando a dimensão interna (ex: igualdade de género), dimensão externa (ex: número de ONG por cada milhão de habitante) e gestão ambiental.⁴⁶ Em 2003, a posição ocupada por Portugal neste índice era mais elevada, correspondendo ao 21º lugar.⁴⁷ No entanto, este facto não se ficou a dever a um pior desempenho de Portugal nesta matéria, mas sim ao aumento do número de países considerados na construção do índice em 2005.

⁴⁴ Comissão Europeia, “Comunicado de Imprensa, Empresas Mais Responsáveis Podem Promover Maior crescimento na Europa”, 2011

⁴⁵ “A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility” (COM 681:2011)

⁴⁶ Accountability, “Responsible Competitiveness - Reshaping Global Markets Through Responsible Business Practices”, 2005

⁴⁷ Cecoa, “Responsabilidade Social das Empresas – Estado da Arte em Portugal”, 2004

A RSE tem vindo a observar uma dinâmica crescente em Portugal. O número de empresas com Códigos de Ética tem aumentado, assim como tem sido crescente o número de empresas a integrarem redes nacionais e internacionais de RSE. Também o número de publicações, eventos e organizações a operar neste âmbito tem registado um aumento.

O *Accountability Rating Portugal 2009*, elaborado pela *Accountability* em conjunto com a *CSR Network* (aplicado em Portugal através do Sair da Casca - SDC), avaliou as empresas portuguesas mais responsáveis, considerando para o efeito a incorporação de questões sociais, ambientais e económicas nas suas estratégias, os seus sistemas de gestão e *governance*, o envolvimento com os *stakeholders* e o seu impacte social, ambiental e económico. Os resultados vêm expressos na Tabela 9.

Tabela 9: Empresas portuguesas mais responsáveis, 2008 e 2009

Posição	Empresa	2009	2008
1ª	EDP - Energias de Portugal	73,7	68,2
2ª	CTT - Correios de Portugal	70,3	60,0
3ª	Vodafone Portugal	66,1	56,5
4ª	Banco Espírito Santo	65,5	44,9
5ª	Companhia Portuguesa de Hipermercados	62,5	51,1
6ª	Banco Comercial Português	59,9	36,6
7ª	TAP - Transportes Aéreos Portugueses	57,8	49,0
8ª	Portugal Telecom	56,1	43,0
9ª	Galp Energia	55,9	48,9
10ª	Cepsa - Portuguesa Petróleos	52,8	32,8

Fonte: *Accountability Rating Portugal 2009*, Sair da Casca

Os resultados obtidos em 2009 apresentam uma evolução positiva relativamente ao ano de 2008, sendo que a globalidade das empresas melhorou o seu desempenho (Tabela 9), com a EDP – Energias de Portugal a liderar o *ranking*.

Avanços significativos têm sido registados, no entanto, as práticas de RSE estão longe de constituírem denominador comum da generalidade das empresas portuguesas.

4. Inquéritos

Neste capítulo pretende-se obter evidência empírica sobre a forma como a RSE é percecionada. Para o efeito, foram elaborados dois inquéritos:

- Um destinado aos quadros e trabalhadores das empresas, doravante apenas designados por empresas;
- Outro destinado a pessoas que não exercem atividade profissional, doravante designadas por particulares.

O inquérito efetuado às empresas e aos particulares estão disponíveis no Anexo A e no Anexo B, respetivamente. Os respetivos resultados obtidos constam do Anexo C (resultados do inquérito realizado às empresas) e do Anexo D (resultados do inquérito realizado aos particulares). Para uma análise mais exaustiva remete-se para a sua consulta.

4.1. Objetivos dos Inquéritos

Para além do objetivo basilar de entender como a RSE é percecionada pelas empresas, este estudo pretende ir mais além, debruçando-se não só na forma como as empresas aplicam a RSE mas também no motivo pelo qual o fazem.

Adicionalmente, pretende-se analisar de que forma é que a RSE é percecionada pelos particulares, bem como averiguar a sua opinião no que respeita às práticas e comportamentos de RSE das empresas.

Pretende-se também averiguar o interesse numa ferramenta de apoio à implementação de práticas de RSE.

4.2. Estrutura dos Inquéritos

Ambos os inquéritos são constituídos por 16 questões de escolha múltipla. As respetivas opções de escolha foram elaboradas com o intuito de eliminar a opção intermédia/neutra, pelo que perfazem sempre um número par (normalmente 4) sendo-lhe sempre adicionada a opção “não aplicável/não sei”. Ao proceder desta forma, se os inquiridos tomarem uma posição, esta vai ter sempre que pender para um dos lados.

No sentido de averiguar se ao longo dos inquéritos a opinião dos inquiridos sofreu alterações, nas perguntas 16.1 e 16.2 foi dada a possibilidade de responder novamente às duas primeiras questões acerca da perceção de RSE e Ética.

Com o objetivo de apurar a veracidade na resposta ao inquérito foi introduzida uma pergunta de despiste, onde se perguntava o grau de conhecimento de uma organização fictícia no âmbito da RSE, a saber, a Cerse – Conselho Estatal de Responsabilidade Social, questão 8 de ambos os inquéritos.

4.2.1. Inquérito Empresas

A parte inicial do inquérito visa obter uma caracterização das empresas inquiridas (dimensão - número de trabalhadores e volume de negócios, antiguidade, localização e setor de atividade), bem como a caracterização das pessoas responsáveis pelo preenchimento do inquérito (faixa etária, cargo que ocupam dentro da empresa e áreas pelas quais são responsáveis).

As secções posteriores estruturam-se da seguinte forma:

- Análise da perceção sobre RSE e Ética (questão 1 e 2, respetivamente);
- Análise da aplicação da RSE atendendo a três temas *core*: trabalhadores (questões 4 e 5); ambiente (questão 6) e relacionamento com fornecedores (questão 7);
- Perceção acerca do impacto da RSE (questão 10 e 12) e da Ética (questão 13);
- Averiguação dos motivos que levam as empresas a adotarem práticas socialmente responsáveis (questão 11);
- Constatação do grau de conhecimento das normas, organizações e documentos de RSE (questão 3, 8 e 9, respetivamente);
- Averiguação do interesse numa metodologia que ajude as empresas a lidar e implementar a RSE (questão 14);
- Perceção sobre os meios de primeiro contacto com a RSE (questão 15);
- Verificação de mudanças de perceção acerca dos conceitos de RSE e Ética (questão 16, 16.1 e 16.2).

4.2.2. Inquérito dos particulares

O inquérito destinado aos particulares seguiu exatamente a mesma estrutura. As questões acerca da perceção de RSE, bem como do conhecimento de organizações e normas de RSE não sofreram qualquer alteração. Todas as outras foram adaptadas para averiguar o que as pessoas entendem ser as práticas de RSE das nossas empresas.

4.3. Metodologia de Trabalho

Numa primeira fase procedeu-se à estruturação do inquérito, seguindo a seguinte metodologia de trabalho:

- Inventariação da informação pertinente a recolher;
- Formulação e posterior validação das questões;
- Elaboração do inquérito no *Google Docs*;
- Envio a voluntários (colegas, amigos e familiares) para averiguação do tempo necessário para o seu preenchimento e deteção de eventuais erros;
- Validação do inquérito.

Numa segunda fase, procedeu-se ao envio do inquérito destinado às empresas, via email, a uma base de dados de cerca de 1 600 empresas e a todo o corpo docente da FEP (158 docentes) e FEUP (576 docentes) através dos emails dinâmicos disponibilizados pelas Faculdades. O inquérito destinado aos particulares foi enviado a todos os familiares, amigos, colegas, e, à semelhança do anterior, enviado por email dinâmico a todos os alunos da FEP (3 788) e FEUP (8 425). Adicionalmente, ambos foram disponibilizados nas redes sociais.

Posteriormente, seguiu-se o período de receção e recolha de repostas, período esse que decorreu entre em 10/06/ 2012 e 04/7/2012.

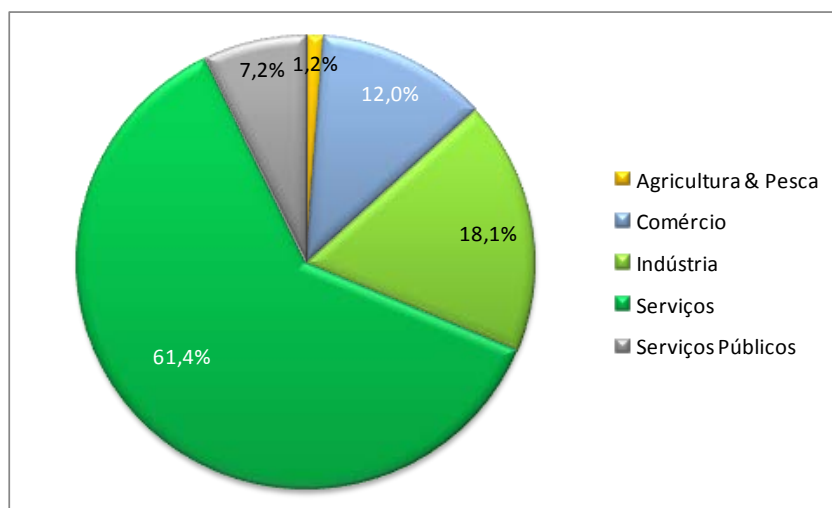
A partir desta data entrou-se numa fase de análise dos resultados, os quais foram diretamente exportados para o programa *Excel*, e tratados estatisticamente através do *Excel* e SPSS.

4.4. Características da Amostra

4.4.1. Empresas

Do universo das empresas abordadas obteve-se a participação de 83 empresas dos vários setores de atividade, sendo o setor dos serviços o mais representado com 68,6% das respostas, incluindo-se aqui também os serviços públicos que ascenderam a 7,2%. O setor da Agricultura & Pesca foi o que obteve menor representatividade, registando 1,2% das respostas obtidas (Gráfico 3).

Gráfico 3: Distribuição Setorial das Empresas

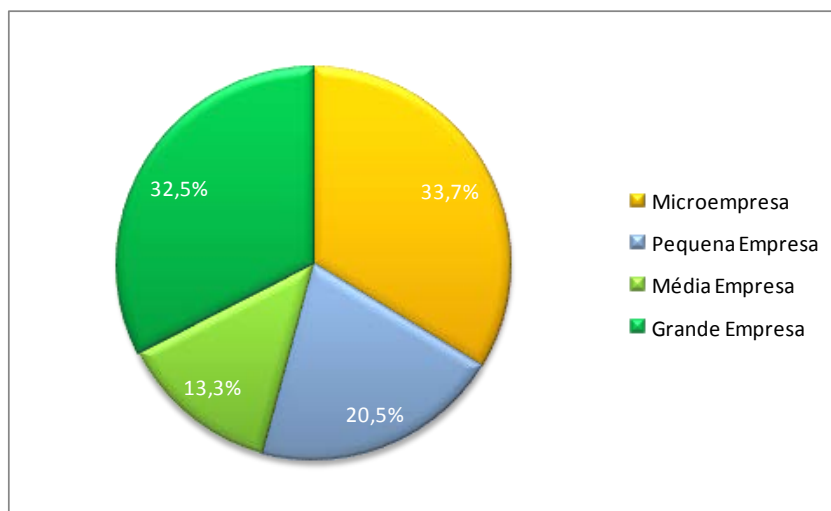


Trata-se, na sua maioria, de empresas com longa experiência de trabalho, uma vez que cerca de metade das empresas inquiridas vigoram no mercado há mais de 15 anos. A faixa etária dos inquiridos revela também uma significativa experiência profissional, sendo que 30% apresenta uma idade superior a 45 anos e cerca de 22% se situa entre os 35 e 39 anos. O peso dos inquiridos com idades compreendidas entre os 20 e os 29 anos situou-se nos 16,8%.

A amostra engloba operacionais, diretores, gestores de topo e chefes de departamento.

Conseguiu-se uma boa representatividade no que concerne à dimensão das empresas inquiridas, com especial destaque para as microempresas e grandes empresas, que representaram respetivamente 33,7% e 32,5% da amostra (Gráfico 4).

Gráfico 4: Dimensão das Empresas

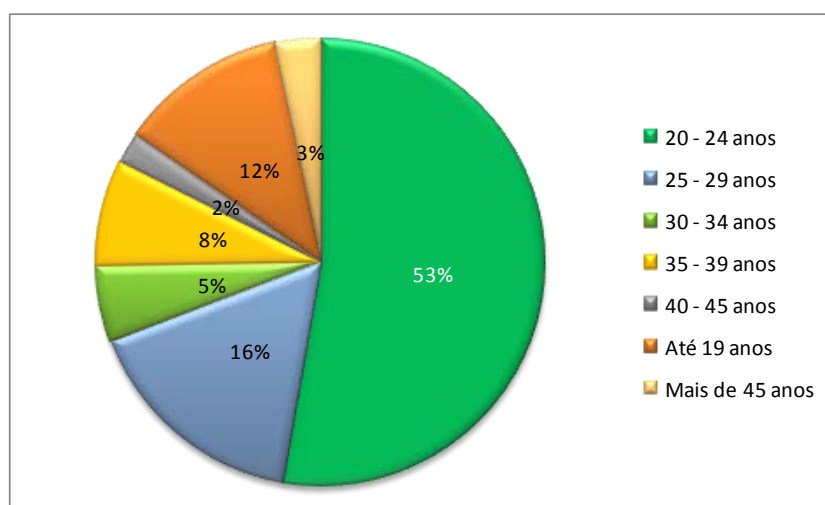


A amostra engloba empresas de vários pontos geográficos dispersos entre si, destacando-se a região de Lisboa (22%), Amarante (18%) e Porto (13%).

4.4.2. Particulares

Do universo dos particulares abordados, obteve-se a participação de 91 indivíduos de várias idades, mas sobretudo de jovens entre os 20-24 anos e entre os 25-29 anos (com 53% e 16%, respetivamente), o que seria de esperar já que o mesmo foi enviado para Faculdades.

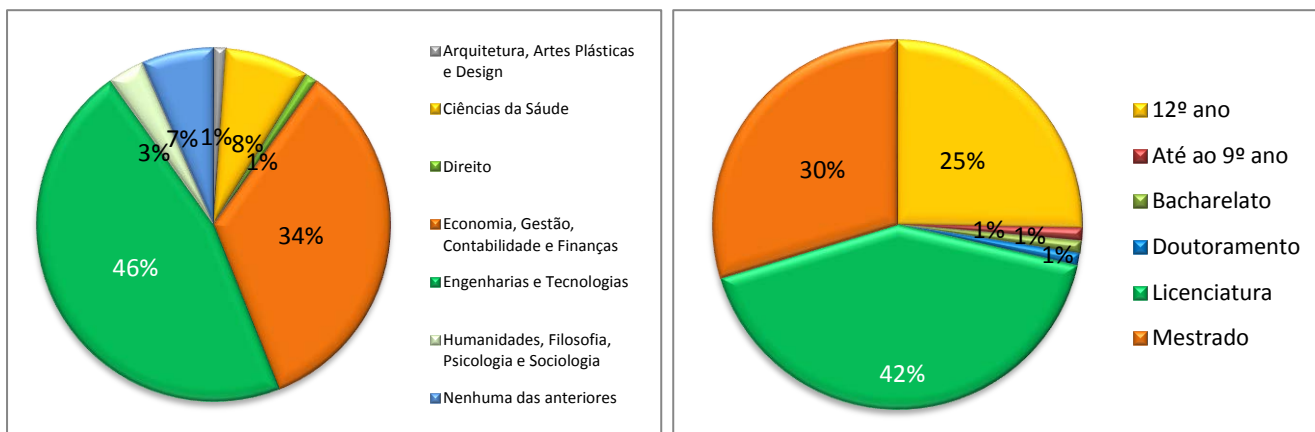
Gráfico 5: Grupo Etário dos Particulares



Ao nível da escolaridade, a amostra é composta por 25% de pessoas com o 12º ano, 42% de

licenciados e 30% mestres, sendo as áreas de formação predominantes as de Engenharia/Tecnologia com 46%, e Economia/Gestão/Contabilidade/Finanças com 34%, havendo, no entanto, representatividade de outras áreas, desde o Direito às Humanidades e Ciências da Saúde.

Gráfico 6: Área de Formação e Nível de Escolaridade



4.5. Análise dos Resultados

Nesta secção proceder-se-á à apresentação dos principais resultados obtidos neste estudo. Para o efeito, sempre que se afigure relevante, iremos confrontar as perspetivas das empresas e dos particulares.

4.5.1. Conceito de Responsabilidade Social

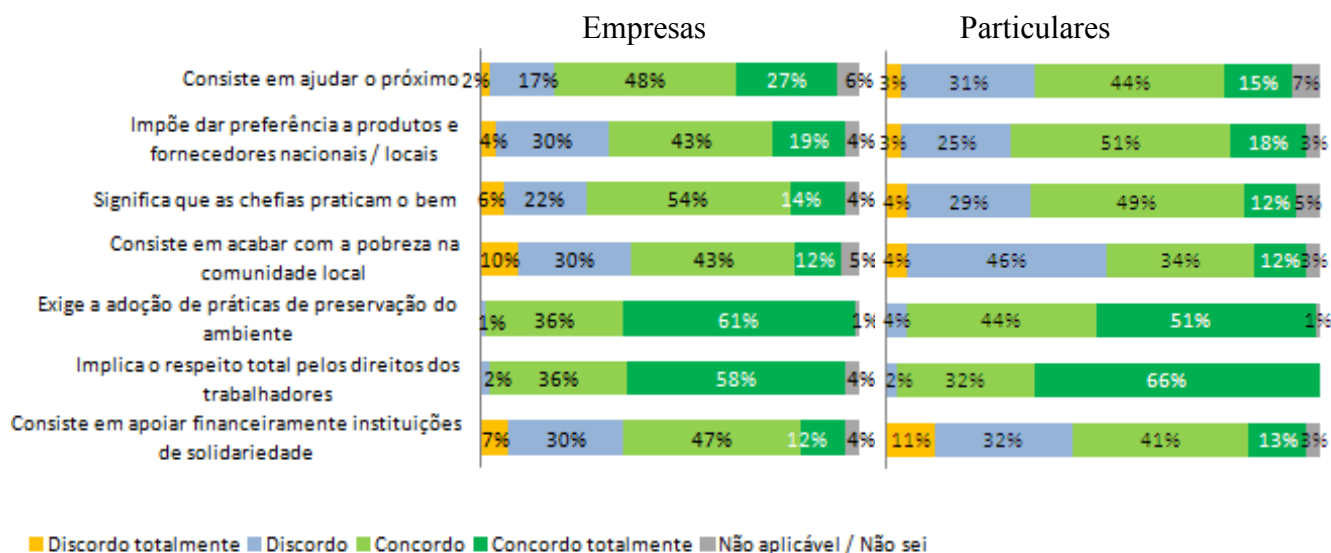
Um dos pontos-chave do inquérito consistiu em perceber a forma como as empresas interpretam a temática da RSE. Os resultados permitiram aferir que uma grande parte das empresas associa a RSE a causas filantrópicas e de beneficência. Isto é bem expressivo nos 59% dos inquiridos que consideram que a RSE consiste em apoiar financeiramente instituições de solidariedade e nos 75% que consideram que consiste em ajudar o próximo. A corroborar este facto, salientam-se os 55% dos inquiridos que consideram que a RSE consiste em acabar com a pobreza na comunidade local.

Não obstante, foi amplamente consensual que a RSE implica o respeito pelos direitos dos trabalhadores, verificando-se a concordância de 94% dos inquiridos, sendo que 58% concordaram totalmente. A mesma tendência se evidenciou em relação à preservação do ambiente, com 97% das empresas a considerar que a RSE exige a adoção de práticas de preservação ambiental.

No que respeita aos particulares, a perceção de RSE está também muito associada à filantropia, com 54% dos inquiridos a considerar que corresponde a apoiar financeiramente

instituições de solidariedade. É também consensual a associação da RSE ao respeito pelos direitos dos trabalhadores e a práticas de preservação do ambiente.

Gráfico 7: Conceito de RSE



4.5.2. Aplicação da RSE

Passamos agora a analisar a aplicação de alguns fatores críticos de RSE, nomeadamente as práticas e comportamentos relativos aos trabalhadores, ambiente e fornecedores.

4.5.2.1. Trabalhadores

Política de Recrutamento e Progressão na carreira dos Trabalhadores

Analisando as práticas de RH das empresas inquiridas, verifica-se que os fatores que mais influenciam o recrutamento e progressão na carreira dos trabalhadores são as habilitações, a experiência profissional e as *soft skills*, arrecadando respetivamente 52%, 49% e 40% de importância indubitável. No entanto, não deixa de ser curioso constatar que 6% dos inquiridos considera as habilitações e a experiência profissional nada importantes ou pouco importantes no recrutamento e progressão na carreira.

Por outro lado, e embora em minoria, é importante notar a evidência de fatores discriminatórios na política de RH. Isto é notório nos 16% dos inquiridos que consideram que o género assume importância no recrutamento e progressão na carreira e nos 2% que o considera mesmo muito importante.

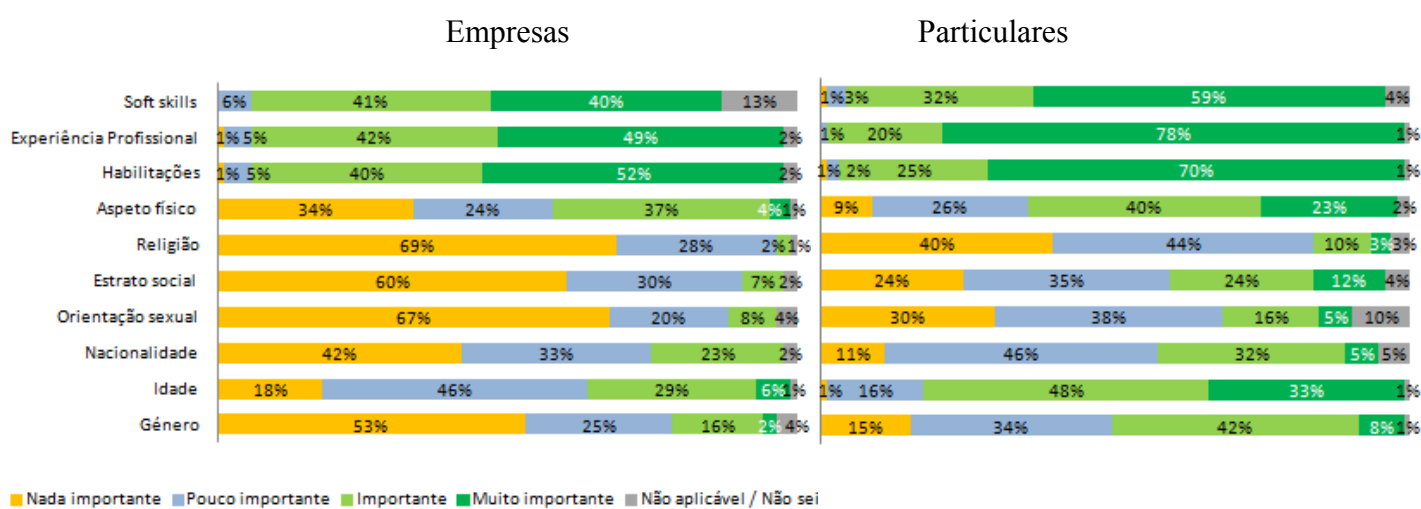
Salienta-se ainda, e embora também numa percentagem reduzida, a existência empresas que privilegiam o estrato social e a orientação sexual dos trabalhadores.

A perceção sobre o tema por parte das pessoas sem experiência profissional é distinta da anterior. Estas consideram que fatores como o género, orientação sexual e estrato social têm

um peso significativamente mais elevado no recrutamento e progressão na carreira do que o considerado pelas empresas. A idade constitui também um ponto de discórdia, sendo-lhe atribuída uma importância bastante superior por parte dos particulares.

À semelhança das empresas, os particulares mostraram veemente que os fatores que consideram que as empresas mais valorizam na carreira dos trabalhadores são a experiência profissional, as habilitações e as *soft skills*.

Gráfico 8: Fatores que influenciam o recrutamento e progressão na carreira dos trabalhadores

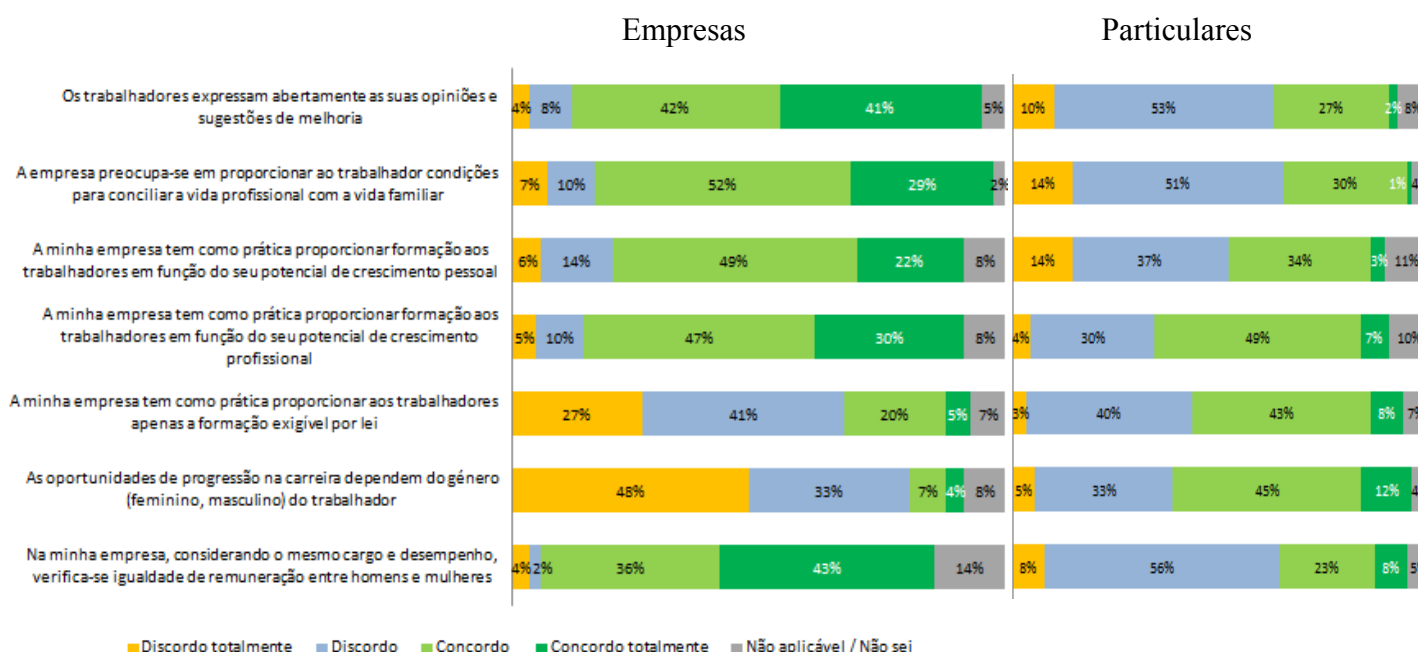


Práticas e Condições Laborais

Os resultados traduzem que as empresas zelam por proporcionar condições favoráveis aos trabalhadores. Em 81% das empresas verifica-se a preocupação em proporcionar condições para a conciliação da vida profissional e pessoal, e 83% afirmam que os trabalhadores expressam abertamente as suas opiniões e sugestões de melhoria. Por outro lado, evidencia-se a preocupação em relação à formação dos trabalhadores, na medida em que 66% revela que a formação ministrada na sua empresa não se limita apenas à formação exigida por lei, sendo, pelo contrário, ministrada em função do potencial de crescimento pessoal (71%) e crescimento profissional (77%) dos trabalhadores. Para condições idênticas, 79% das empresas afirma não haver discriminação entre homens e mulheres em termos de remuneração.

Mais uma vez a opinião dos particulares acerca destas questões assume-se divergente, marcando uma visão mais negativa em alguns aspetos. Este facto verifica-se desde logo em relação à expressão das opiniões por parte dos trabalhadores, em que contrariamente ao verificado nas empresas, mais de metade dos particulares (63%) considera que os trabalhadores não expressam livremente as suas opiniões. Verifica-se também que 65% dos particulares considera que as empresas não se preocupam em proporcionar aos trabalhadores condições para conciliar a vida profissional e familiar.

Gráfico 9: Práticas relativas aos trabalhadores



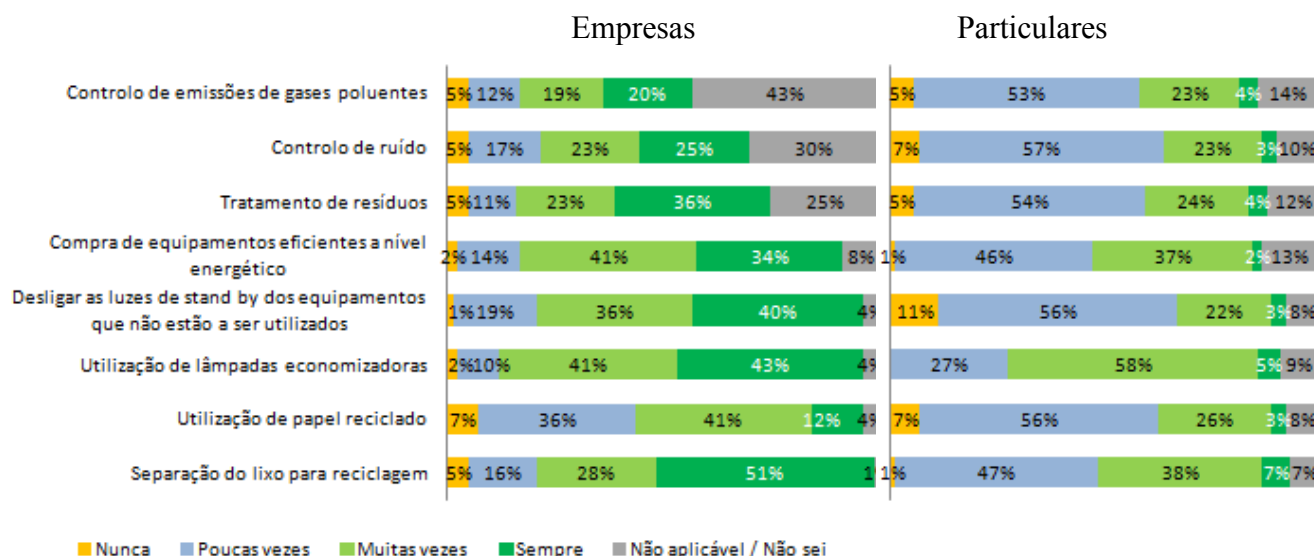
4.5.2.2. Ambiente

A análise permite aferir hábitos de poupança energética, com 84% das empresas a utilizarem lâmpadas economizadoras e 75% a revelarem a preferência por equipamentos de baixo consumo. Destaca-se também a reciclagem, que constitui a prática com maior percentagem de utilização inequívoca (51% afirmam reciclar sempre).

No entanto, persistem ainda comportamentos que necessitam ser aprimorados, nomeadamente no que respeita à utilização de papel reciclado (36% das empresas revelam utilizar poucas vezes papel reciclado e 7% assumem mesmo nunca o fazer).

A visão mais negativa da realidade empresarial por parte dos particulares persiste também aqui. Uma parte representativa considera que práticas como a reciclagem, compra de equipamentos eficientes e controlo de ruído são poucos frequentes nas empresas portuguesas (47%, 46% e 57%, respetivamente).

Gráfico 10: Práticas Ambientais



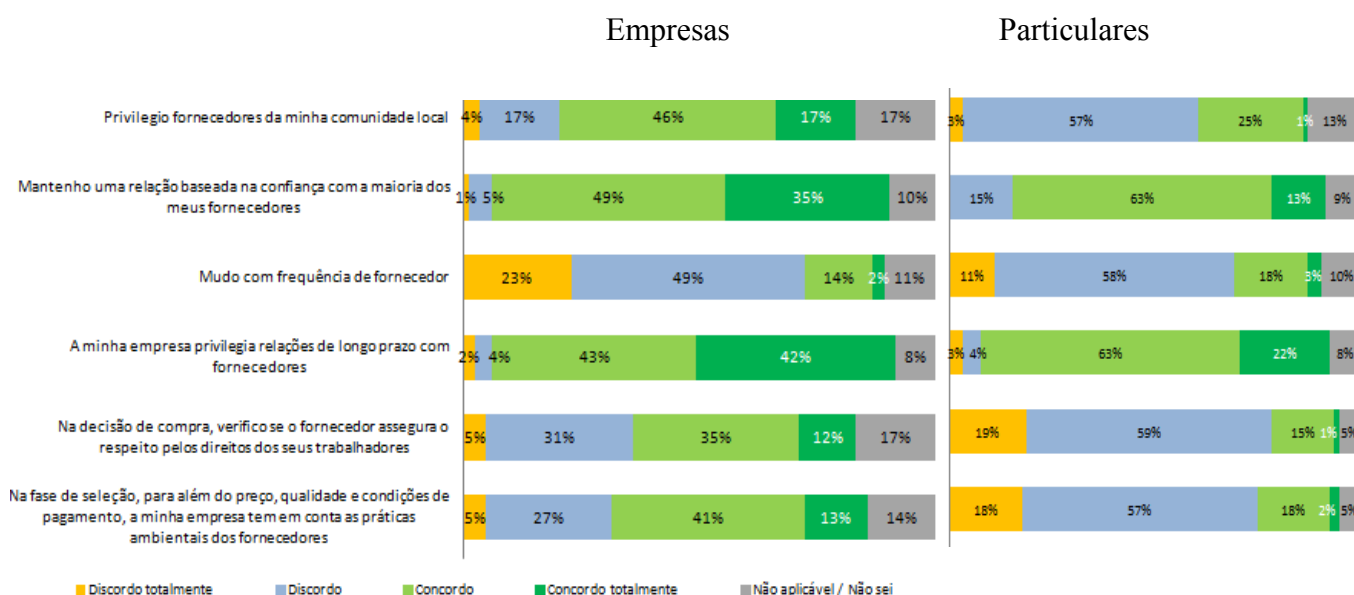
4.5.2.3. Relação com fornecedores

As empresas revelam dar preferência a relações duradouras com os seus fornecedores, sendo que apenas 16% revela mudar com frequência de fornecedor. Na maioria dos casos, esta é uma relação baseada na credibilidade, com 84% dos inquiridos a afirmar manter uma relação de confiança com os seus fornecedores.

Nas suas decisões de compra, as empresas revelam atender às práticas dos fornecedores no que respeita à garantia pelos direitos dos trabalhadores e práticas ambientais.

Na sua maioria, os particulares consideram que as empresas não privilegiam fornecedores da sua comunidade local (60%). Adicionalmente, consideram que as empresas não assegurem que os seus fornecedores garantam o respeito pelos direitos dos seus trabalhadores nem entram em linha de conta com as suas práticas ambientais (78% e 75%, respetivamente).

Gráfico 11: Relacionamento com fornecedores



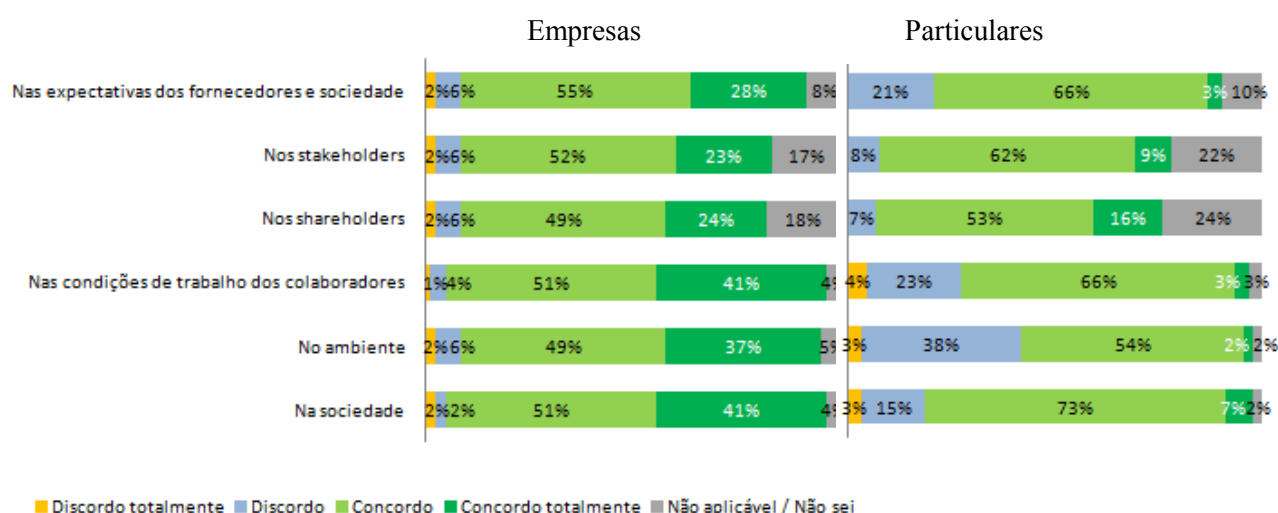
4.5.3. Responsabilização pelos Impactos das Atividades/Produtos

Os resultados denotam uma comunidade empresarial preocupada com os impactos da sua atividade/produtos nos *stakeholders*, ambiente e sociedade. 41% dos inquiridos expressa que nas suas ações e decisões atribuem importância máxima aos impactos provocados nas condições de trabalho dos colaboradores e na sociedade, e 37% revelam a mesma preocupação em relação ao ambiente.

Embora numa proporção mais pequena, é também demonstrada a preocupação com os impactos nas expectativas dos fornecedores e sociedade (28% de concordância total), bem como nos *stakeholders* (23% de concordância total).

Relativamente aos particulares, 41% considera que nas suas ações as empresas não entram em linha de conta com os impactos que as mesmas podem surtir no ambiente, e 27% considera que não atendem às condições de trabalho dos colaboradores. Mais uma vez realça-se a visão mais pessimista dos particulares.

Gráfico 12: Impactos considerados pelas Empresas



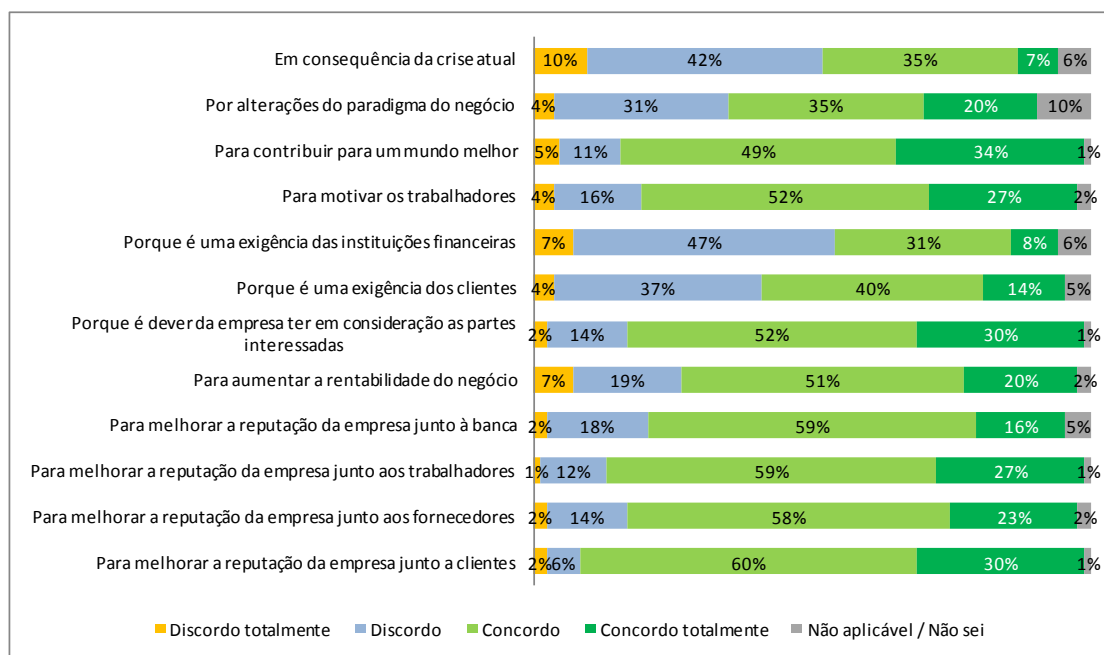
4.5.4. Motivos que levam as empresas a adotarem a RSE

O Gráfico 13 permite-nos aferir que os grandes motivos que fomentam a adoção de comportamentos socialmente responsáveis por parte das empresas são precisamente a melhoria da reputação da empresa junto aos clientes, trabalhadores e fornecedores. No entanto, 41% dos inquiridos revela que as práticas de RSE não constituem exigência dos clientes e 54% revela as mesmas não derivam de exigência das instituições financeiras. O aumento da rentabilidade do negócio assume também um fator determinante para a adoção de práticas de RSE, sendo que 71% da amostra indica que este facto tem interferência a este nível.

Torna-se também importante realçar que a maioria das empresas (52%) dissociam as suas práticas de RSE da crise atual.

A perspetiva dos particulares é desta vez, de forma geral, semelhante à das empresas, identificando como principal motivo da aplicação da RSE a melhoria da reputação da empresa junto aos clientes (99%).⁴⁸

Gráfico 13: Motivos que levam as empresas a adotarem comportamentos socialmente responsáveis – Perspetiva das Empresas



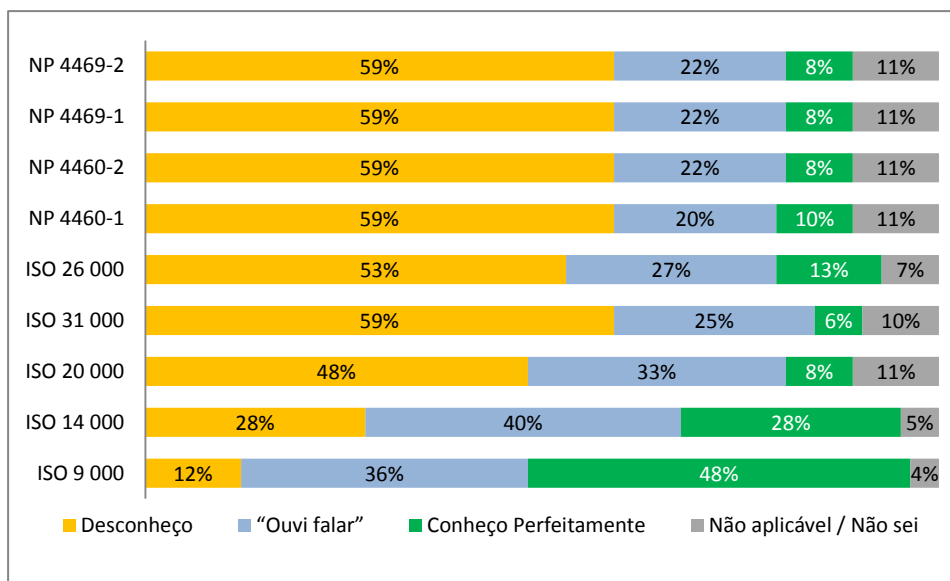
4.5.5. Conhecimento de Normas, Organizações e Documentos de RSE

Verifica-se que existe um grande desconhecimento das normas de RSE, quer as das internacionais, quer das nacionais (Gráfico 14). A norma mais conhecida é sem dúvida a ISO 9000 (48% afirmam conhecer perfeitamente), seguida da ISO 14 000 (28% conhecem perfeitamente).

No caso dos particulares verifica-se também um desconhecimento acentuado das normas, sendo também aqui as mais conhecidas a ISO 9000 e ISO 14 000.⁴⁹

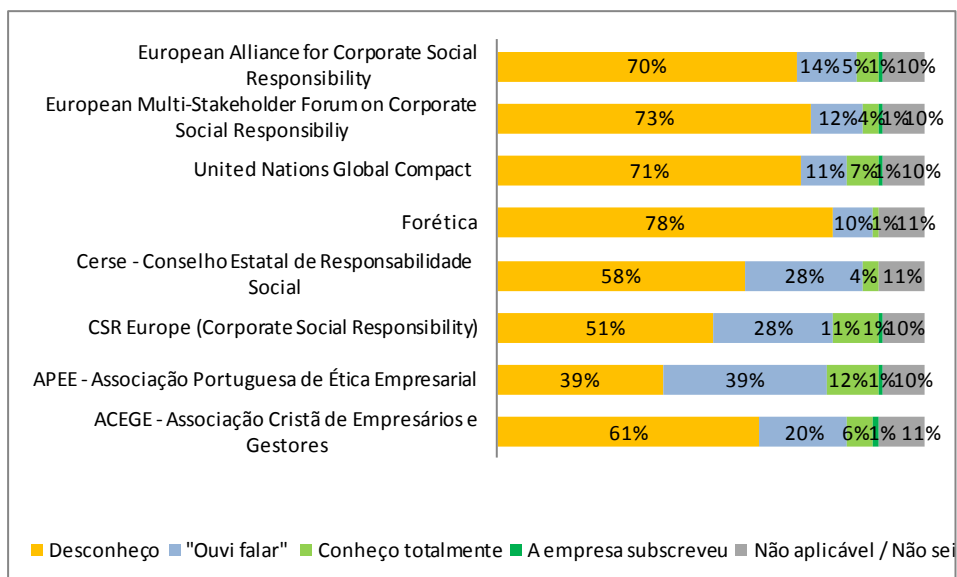
⁴⁸ Gráfico disponível no Anexo D, pergunta 11

⁴⁹ Gráfico disponível no Anexo D, pergunta 3

Gráfico 14: Grau de conhecimento das Normas de RSE – Perspetiva das Empresas


Também o conhecimento das organizações ligadas à RSE é reduzido tanto nas empresas como nos particulares.⁵⁰ As mais conhecidas pelas empresas são a APEE e a *CSR Europe* (Gráfico 15).

Esta pergunta contém uma organização fictícia, a Cerse, para averiguar se os inquiridos responderam em consciência, tal como referido no ponto 4.2. O Gráfico 15 demonstra que 4% dos inquiridos afirma conhecer totalmente esta organização, o que, naturalmente, não faz sentido.

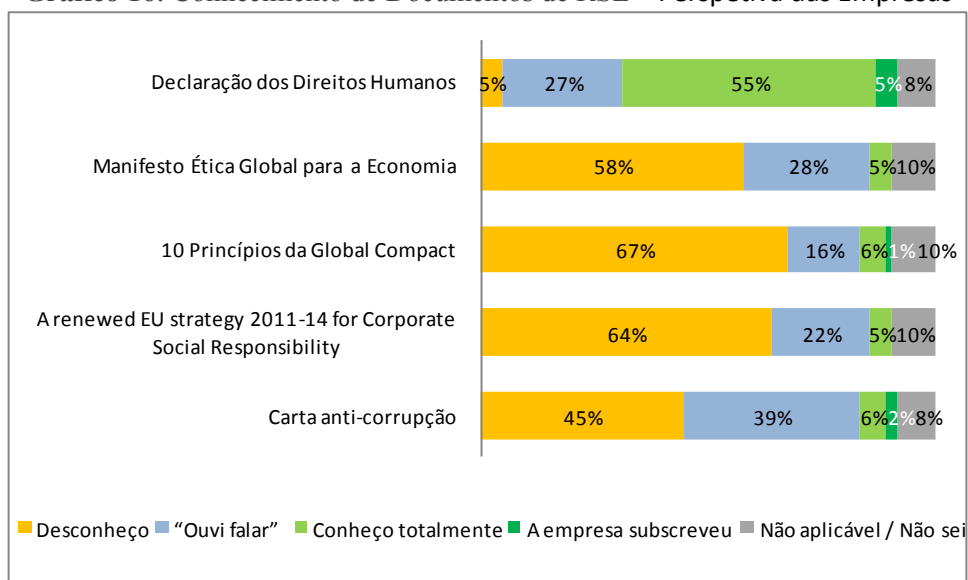
Gráfico 15: Conhecimento de Organizações de RSE – Perspetiva das Empresas


⁵⁰ Gráfico dos particulares disponível no Anexo D, pergunta 8

No que respeita aos documentos de RSE, a Declaração dos Direitos Humanos apresenta-se muito difundida já que 87% das empresas respondem conhecem ou ouviram falar (Gráfico 16). Sobre os restantes documentos de RSE, o grau de desconhecimento é elevado.

Também a nível dos particulares a Declaração dos Direitos Humanos é a mais difundida com 69% a conhece-la totalmente. Os restantes documentos são poucos conhecidos.⁵¹

Gráfico 16: Conhecimento de Documentos de RSE – Perspetiva das Empresas



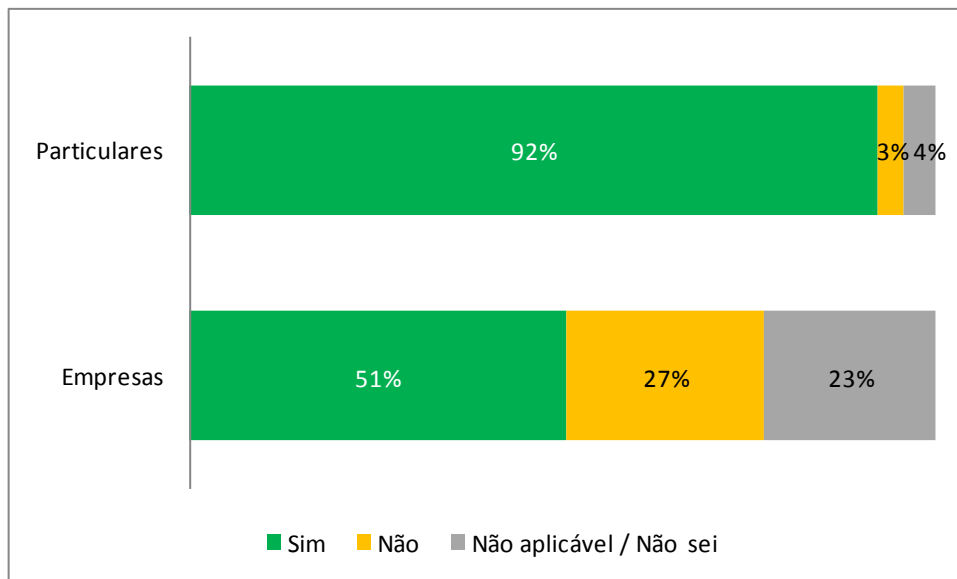
4.5.6. Interesse numa Metodologia de RSE

O Gráfico 17 evidencia que 51% das empresas afirma ter interesse numa metodologia que as ajude a lidar e implementar práticas de RSE. Não obstante, 27% revela não precisar de ajuda a este nível.

Os particulares afirmam-se mais perentórios e consideram massivamente que seria útil uma metodologia que ajudasse as empresas nestas questões (92%) – Gráfico 17.

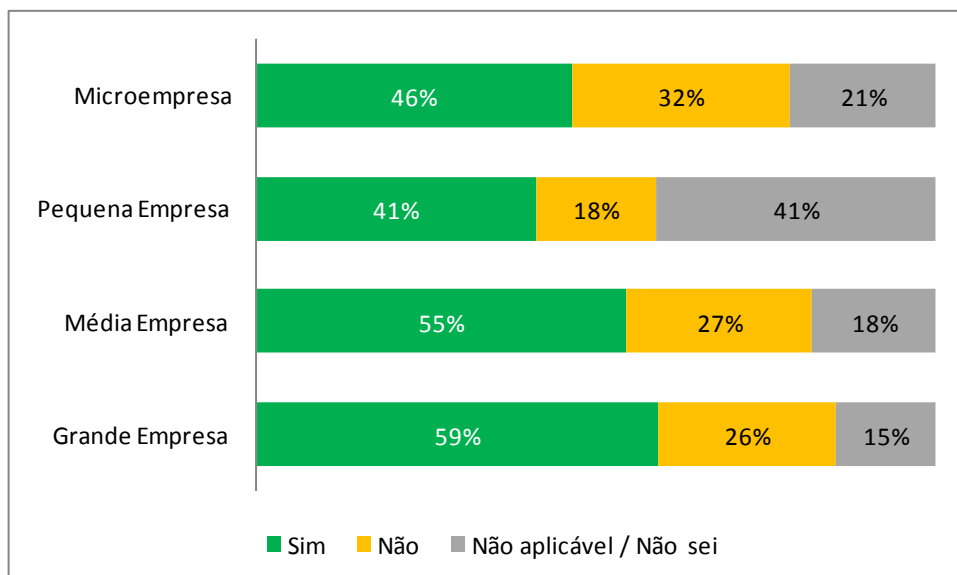
⁵¹ Gráfico dos particulares disponível no Anexo D, pergunta 9

Gráfico 17: Interesse numa metodologia de RSE – Perspetiva das Empresas e dos Particulares



Averiguando o interesse nesta metodologia de acordo com a dimensão das empresas (Gráfico 18) verifica-se que são as grandes e médias empresas que demonstram maior interesse nesta matéria (59% e 55%, respetivamente). De realçar a elevada percentagem de respostas “não sei/não aplicável” das pequenas e micro empresas (41% e 21%, respetivamente).

Gráfico 18: Interesse numa metodologia de RSE – Análise por dimensão de Empresa – Perspetiva das Empresas

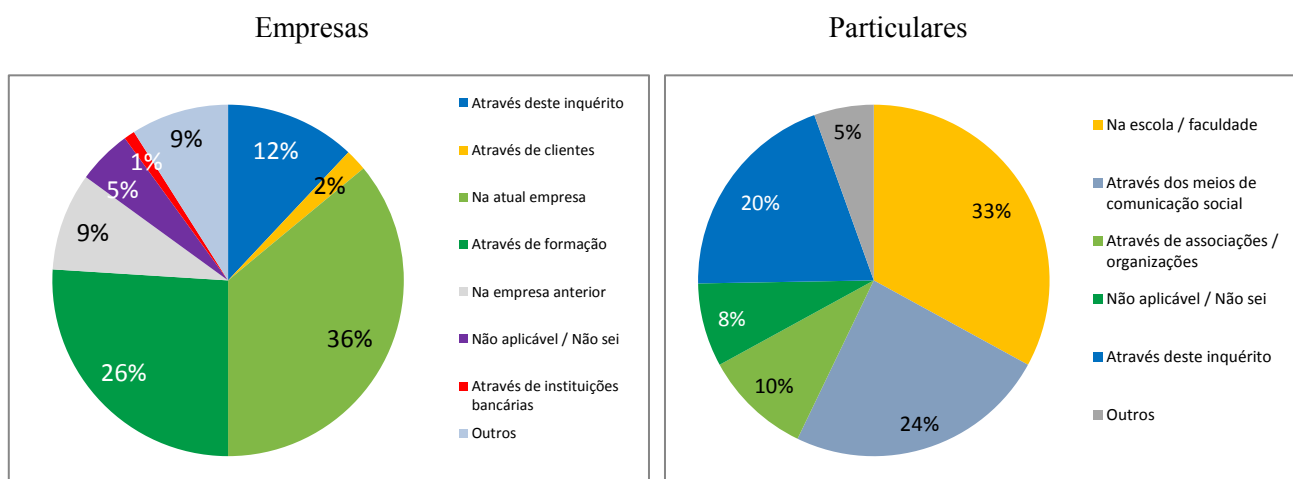


4.5.7. Primeiro contacto com a RSE

No inquérito realizado às empresas, verifica-se que 45% dos inquiridos revelam ter tido contacto com as questões da RSE na empresa em que trabalham ou trabalharam, 26% em formação e 2% por via de clientes, o que traduz que 73% dos inquiridos tomaram contacto com os temas na sequência da vida profissional. Mesmo assim, as respostas revelam que 12% desconheciam por completo esta temática, já que tomaram conhecimento dela através do inquérito efetuado (Gráfico 19).

Ao nível dos particulares, 20% desconheciam o assunto, sendo a escola e a comunicação social as principais fontes de informação (Gráfico 19).

Gráfico 19: Primeiro contacto com a RSE

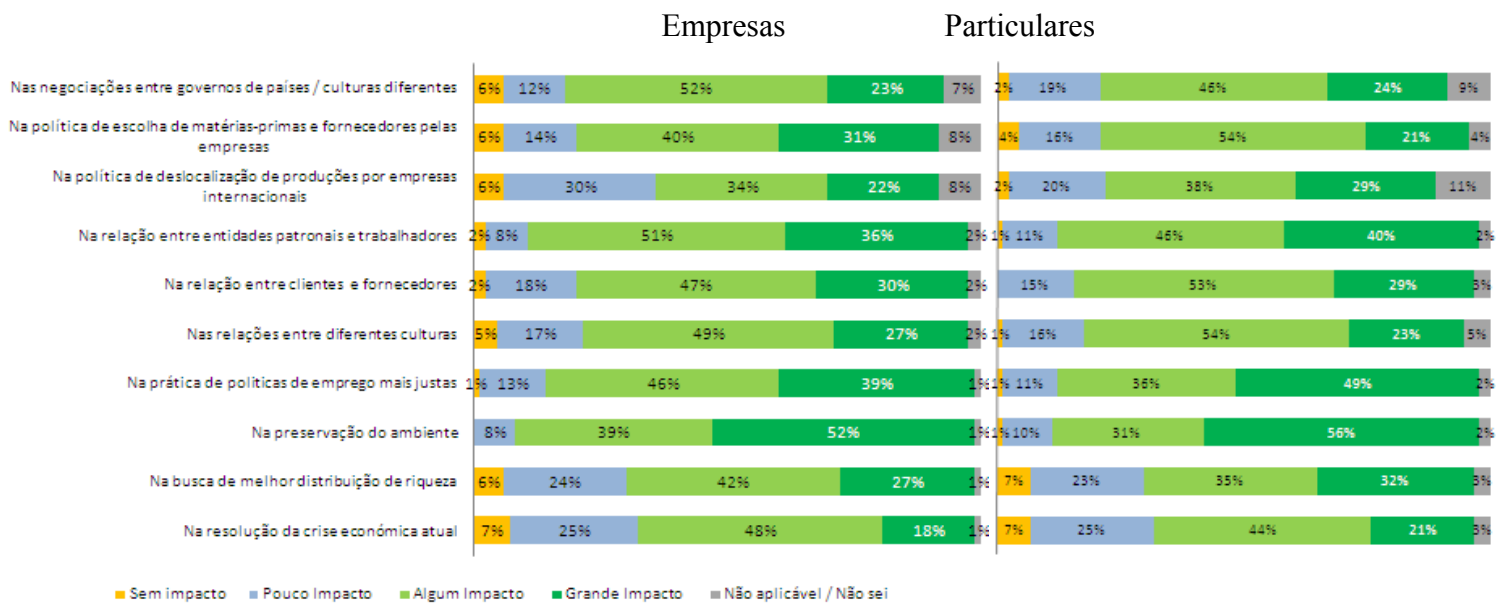


4.5.8. Impacto da RSE

No que respeita aos impactos das práticas de RSE, a visão das empresas é que estes são mais acentuados na preservação do ambiente, na relação com trabalhadores e nas políticas de emprego mais justas (Gráfico 20).

De notar que o impacto da RS na melhoria da distribuição da riqueza e na resolução da crise atual não pode ser ignorado. Os particulares acabam por evidenciar uma visão semelhante à das empresas (Gráfico 20).

Gráfico 20: Impactos da RSE

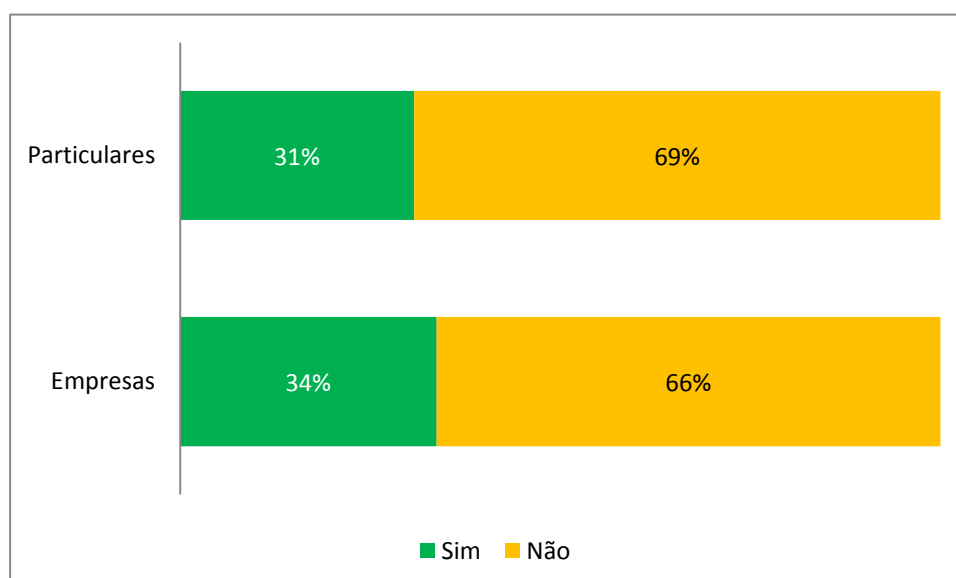


4.5.9. Mudança de Percepção

Se ao longo do inquérito a visão dos inquiridos sobre RSE se tivesse alterado, estes tinham a oportunidade de expressar os moldes dessa mudança ao responder novamente à pergunta relativa aos conceitos de RSE, tal como referido no ponto 4.2.

O número de pessoas a chegar ao final do preenchimento do inquérito com uma perspetiva distinta da inicial foi significativo, atingindo os 34% nas empresas e 31% nos particulares (Gráfico 21).

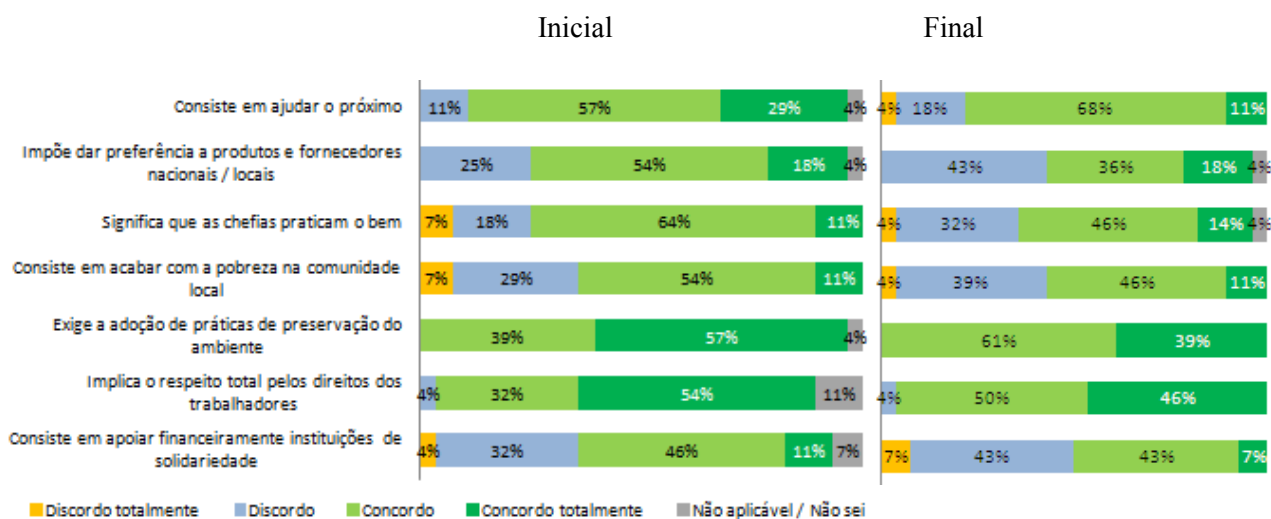
Gráfico 21: Mudança de Percepção sobre RSE e Ética



No entanto, dos 34% das empresas que dizem ter mudado de opinião em relação à RSE, na prática não são evidenciadas alterações substanciais na sua perspetiva (Gráfico 22).

Fazendo a mesma análise para os particulares, a conclusão é similar.⁵²

Gráfico 22: Perspetiva Inicial e Final das Empresas sobre RSE



4.6. Súmula conclusiva dos Resultados

Os resultados permitiram aferir que existe ainda um grande desconhecimento sobre o conceito de RSE. De facto, este conceito é ainda muito associado a causas de beneficência e apoio a instituições de solidariedade, permanecendo muito ligado à ideia inicial de caridade que o caracterizou nas suas origens. Este desconhecimento é preocupante uma vez que sem ter a verdadeira perceção do que a RSE abrange, as empresas terão, naturalmente, dificuldade em integra-la inequivocamente nas suas estratégias.

Por outro lado, verifica-se a existência de pessoas que até ao preenchimento do inquérito realizado, nunca tinham tido qualquer contacto com a RSE. Isto denota que é necessário realizar esforços no sentido da disseminação desta temática, quer a nível de iniciativas promovidas nas escolas e Faculdades, quer a nível do reforço da formação nas próprias empresas. Adicionalmente, urge a intensificação de políticas de promoção da RSE de âmbito nacional de forma a que a mesma passe a estar enraizada na sociedade e nas organizações. Constatase também um grande desconhecimento das normas e organizações que atuam neste âmbito, o que constitui um entrave ao acesso a eventos, projetos e publicações desta natureza. Não obstante, verifica-se que, de um modo geral, as empresas se preocupam em proporcionar aos trabalhadores condições de trabalho favoráveis e em assegurar o respeito pelos seus direitos. Isto traduz-se, nomeadamente, na preocupação em proporcionar aos trabalhadores a

⁵² O Gráfico ilustrativo das alterações na perceção dos particulares sobre RSE está disponível no Anexo D, pergunta 16.1

conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, no estabelecimento de uma relação baseada na livre expressão de opiniões, bem como numa política de não discriminação no recrutamento, progressão na carreira e remuneração em função do género, religião, orientação sexual, entre outros. De igual modo, torna-se evidente a preocupação em proporcionar-lhes formação, não apenas a exigível por lei, mas antes em função do seu desempenho profissional e pessoal. Também a nível ambiental as empresas revelam um bom desempenho, demonstrando práticas de reciclagem e de poupança energética. No entanto, existem ainda aspetos a melhorar, nomeadamente a nível da utilização de papel reciclado, de forma a que estas práticas constituam o normal funcionamento das empresas.

De uma forma geral, aquando da sua tomada de decisões, as empresas revelam considerar os impactos daí decorrentes principalmente nos trabalhadores, sociedade e ambiente, o que denota o seu sentido de responsabilização pelas consequências da sua atividade.

Na sua maioria, os inquiridos demonstram interesse numa metodologia que ajude as empresas a lidar e implementar práticas de RSE, o que denota a falta de apoio a este nível. Como referido no ponto 4.5.6, são as empresas de maior dimensão que demonstram maior interesse nesta metodologia. Este é um facto curioso, uma vez que as empresas de maior dimensão possuem mais recursos para internamente lidarem com estas questões, possuindo, em muitos casos, departamentos específicos para o efeito. No entanto, este facto é uma consequência da maior sensibilidade das empresas de maior dimensão para o tema, demonstrando que o mesmo continua a ser alheio às empresas de pequena dimensão. Este facto é corroborado pela elevada percentagem de respostas “não sei/não aplicável” das microempresas e pequenas empresas (ponto 4.5.6).

O facto de uma parte dos inquiridos ter alterado a sua conceção de RSE demonstra que as questões colocadas no inquérito, bem como as respetivas opções, proporcionaram o contacto com vertentes e aspetos inexplorados da RSE, que não haviam sido, até então, tidos em consideração na sua abordagem dos temas. Desta forma, o inquérito contribuiu para uma maior sensibilização para esta temática.

Comparação da perspetiva das Empresas e dos Particulares

Considerou-se pertinente confrontar a perspetiva dos particulares e das empresas acerca dos comportamentos de RSE vigentes nas empresas. É interessante poder comparar estas duas perspetivas, considerando, por um lado, quem tem experiência prática no terreno e a perceção de quem está de fora.

A perspetiva dos particulares em alguns aspetos críticos é bastante distinta da descrita pelo tecido empresarial. Estes consideram que as empresas não asseguram as condições de trabalho ideais ao bem-estar dos trabalhadores, considerando não haver igualdade de remuneração entre homens e mulheres, não existir preocupação em proporcionar a conciliação da vida profissional e pessoal e não serem reunidas as condições para os trabalhadores se sentirem à

vontade para expressar livremente as suas opiniões. Também a nível ambiental a discrepância de perspetivas é significativa. Os particulares consideram que as empresas não adotam práticas de preservação ambiental.

É curiosa esta divergência de opinião entre os dois grupos. As práticas socialmente responsáveis que as empresas afirmam ter não estão a ser sentidas pela sociedade. A nível ambiental, este *gap* pode ficar a dever-se ao facto de apesar do esforço das empresas em alterar comportamentos a favor da preservação do ambiente, o que se faz sentir atualmente são os efeitos das políticas adotadas até aqui, como o aquecimento global, a desflorestação, a extinção de espécies e o degelo. De facto, só com aderência massiva e contínua a práticas de preservação ambiental por parte das organizações é que este rumo pode ser invertido com efeitos visíveis a médio/longo prazo. Por outro lado, apesar da realidade expressa pelas empresas no inquérito, todos os dias somos confrontados com casos concretos de más condutas ambientais e sociais, nomeadamente através da comunicação social, o que pode contribuir para a perspetiva evidenciada pelos particulares.

5. Principais Conclusões

5.1. Grau de Satisfação dos Objetivos

Consideram-se satisfeitos os objetivos inicialmente propostos:

- Foi aferido como é que a RSE é percecionada pelas empresas e pelos particulares;
- Foi analisado de que forma é que as empresas implementam a RSE, nomeadamente no que concerne ao ambiente, trabalhadores e fornecedores, assim como avaliada a perspetiva dos particulares acerca dos comportamentos e ações de RSE levados a cabo pelas empresas;
- Foi averiguado e demonstrado o interesse numa metodologia de apoio à implementação de práticas de RSE.

Adicionalmente, embora não previsto numa fase inicial, procedeu-se à comparação das perspetiva dos dois grupos analisados, os quais revelaram divergir em aspetos fulcrais.

O facto de muitos dos inquiridos revelarem que foi através dos inquéritos realizados que tiveram o primeiro contacto com a RSE denota que os mesmos contribuíram para a sensibilização e disseminação desta temática, indo para além da averiguação da realidade dos factos.

Analogamente, a percentagem de mudança de opinião registada ao longo dos inquéritos demonstrou que a formulação das perguntas e a estrutura seguida nos mesmos chamaram à atenção para questões que os inquiridos não tinham considerado antes, contribuindo para um aumento da reflexão sobre estas questões, e, eventualmente, incitar a pesquisa sobre o tema.

5.2. Dificuldades Sentidas

A principal dificuldade enfrentada na elaboração deste trabalho relacionou-se com a obtenção de respostas aos inquéritos. De facto, apesar dos inquéritos terem sido enviados para uma base de dados de cerca de 1 600 empresas, bem como a todos os alunos e docentes da FEP e FEUP, que perfazem o total de cerca de 14 500 pessoas, bem como a amigos e familiares, obteve-se apenas uma amostra de 174 inquiridos. A percentagem de respostas corresponde, assim, a cerca de 1%.

Seria interessante poder usufruir de uma ferramenta a nível das Faculdades em que inquéritos de áreas específicas pudessem apenas ser enviados aos visados de forma a que cada estudante/docente recebesse um número mais reduzido de inquéritos e eventualmente aumentasse a sua colaboração.

5.3. Proposta de Trabalhos Futuros

O trabalho desenvolvido incide sobre uma temática de abrangência global para o qual todos devemos estar sensibilizados. Existe ainda muito para explorar e trabalho a desenvolver no sentido da disseminação destas práticas. A análise efetuada permitiu aferir o interesse das empresas e dos particulares numa metodologia que ajude as empresas a implementar e lidar com as questões da RSE, pelo que pretendo debruçar-me sobre o assunto no sentido de o aprofundar e poder contribuir para o desenvolvimento e disponibilização dessa metodologia, extensível a todas as organizações. Como forma de concretizar estes desenvolvimentos, é minha intenção integrá-los numa tese de doutoramento.

Bibliografia

- Accountability (2005), “Responsible Competitiveness - Reshaping Global Markets Through Responsible Business Practices”.
- Banco de Portugal (2012), “Boletim Económico – Primavera 2012”, Vol.18, Nº 1.
- Barroso, J.M. (2010), “Europe 2020, A strategy for smart, sustainable and inclusive growth”, COM, 2010.
- Bufoni, A. L. (2009), “O Processo de Certificação Socioambiental das Empresas: O Estudo de Caso do Certificado ‘Empresa Cidadã’”, RAC, Curitiba, v. 13, Edição Especial art. 2, p. 19-38, Junho 2009.
- Carroll, A.B. (1979), “A three-dimensional conceptual model of corporate social performance”, Academy of Management Review, vol. 4, pp. 497-505.
- Carvalho, Leonardo e Souza (1999), “Downsizing”.
- Castillo, A.M. (2002), “El resurgir de la responsabilidad social de la empresa en Europa: el Libro Verde”.
- CE, Recomendação 2003/361/CE de 6 de maio de 2003.
- Cecoa (2004), “Responsabilidade Social das Empresas – Estado da Arte em Portugal”.
- COM (366:2001), “LIVRO VERDE: Promover um Quadro Europeu para a Responsabilidade Social das Empresas”, Bruxelas, 18.7.2001.
- COM (681:2011), “A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility”, Brussels, 25.10.2011.
- Comissão Europeia (2006): “O Dia Europeu das PME 6 de Junho 2006, Europa: Uma Oportunidade para as PME Portuguesas”, Lisboa, Representação em Portugal.
- Comissão Europeia (2011), “Comunicado de Imprensa, Empresas Mais Responsáveis Podem Promover Maior crescimento na Europa”.
- Decreto-Lei n.º 381/2007, CAE REV.3, 14 de novembro de 2007.
- Dun&Bradstreet, “Barómetro Empresarial Tecido Empresarial em Portugal – 2011”.
- European Commission (2011), “Are EU SMEs recovering from the crisis? Annual Report on EU Small and Medium sized Enterprises 2010/2011”, Rotterdam, Cambridge, 2011.
- European Commission (2011), “SBA Fact Sheet - Portugal 2010/2011”.
- Freeman, E. (1984), “Strategic management: a stakeholder’s approach”, Marshfield, MA: Pitman.
- Friedman, M. (1970), “The social responsibility of business is to increase its profits”, The New York Times Magazine, Sept. 13.
- Gago, C.C. e Cardoso, E.G. e Campos, J.T. e Vicente, L.M. e Santos, C.M. (2005), Responsabilidade Social das Empresas Portuguesas – 25 Casos de Referência: Companhia das Cores.

Garfield, D. E. (1995), “Quantitative analysis of the scientific literature and its implication for science policymaking Latin América and the Caribbean”, Bulletin of the Pan American Health Organization, 29(1).

Global Reporting Initiative (2002) Sustainability Reporting Guidelines, GRI, Amesterdão.

Guillard, C. R. (2006), “Certificação Social: Um Estudo sobre os Benefícios da Norma SA8000 em Empresas Certificadas”, Universidade Municipal de São Caetano do Sul, Abril/2006.

INE (2012), “Boletim Mensal de Estatística”, ISSN 0032-5082.

INE (2012), “Estatísticas em Síntese - Anexo A – Quadros de Pessoal do Relatório Único de 2010”.

International Standard Organization, ISO 26000(2010), “Guidance on social responsibility”, ISO/FDIS 26000:2010(E).

Laufer, W. (2003), “Social accountability and corporate greenwashing”, Journal of Business Ethics, 43(3), 253-261.

MAIA, R. “Palestra proferida na Fundação Getulio Vargas”, São Paulo, 23 abr.2002.

MELO NETO, F. P.; FROES, C. (2001), “Responsabilidade social e cidadania empresarial: a administração do terceiro setor”, 2. ed. Rio de Janeiro, Qualitymark, 2001.

Monteiro, S. and Guzmán, B. (2005), “Environmental disclosures in the annual reports of large companies in Portugal”, Social and Environmental Accounting Journal.

Morimoto, R., Ash, J. & Hope, C. (2005), “Corporate Social Responsibility Audit: From theory to Practice”, Journal of Business Ethics.

O'Dwyer . B. (2001), “The state of corporate environmental reporting in Ireland”, ACCA Research Report, n. 69, Certified Accountants Educational Trust, London.

Porter, Michael and Mark Kramer (2002), “The Competitive Advantage of Corporate Philanthropy”, Harvard Business Review, 80, No. 12.

Rego, A., Cunha, M. P., Guimarães, N., Cardoso, C. C., e Gonçalves, H. (2006), “Gestão Ética e Socialmente Responsável”, Lisboa: RH Editora.

SAI (2001), “Norma Internacional Responsabilidade Social 8000”.

Sair da Casca (2009), “Accountability Rating Portugal 2009”.

Sierra, S. “Análisis Comparativo de Indicadores de Responsabilidad Social Empresarial”.

Stoner, James A. F.; Freeman, R. Edward, “Administração”, Rio de Janeiro: LTC, 1999.

Thaler-Carter (1999), “Social Accountability 8000”, Ruth E., HRMagazine, June 1999, Vol. 44, No. 6.

Webgrafia

<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitModifiedQuery.do>

http://ec.europa.eu/portugal/comissao/destaques/20110223_pme_pt.htm

<http://europa.eu.int/portugal/index.htm>

<http://hbswk.hbs.edu/archive/1744.html>

<http://indice.responsabilidadesocial.org/>

<http://pactoglobalcreapr.files.wordpress.com/2010/10/compendio2008parte3.pdf>

<http://pofc.qren.pt/>

<http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS>

<http://www.accountability.org/standards/index.html>

<http://www.acege.pt/conteudos/verArtigo.aspx?id=242&a=QuemSomos>

<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/downsizing/37256>

http://www.apcer.pt/index.php?option=com_content&view=article&id=140%253Averificacao-de-relatorios-de-sustentabilidade&catid=8&Itemid=58&lang=pt

<http://www.apee.pt/site/apee/origens>

<http://www.bcsdportugal.org/relatorios-de-sustentabilidade/55.htm>

<http://www.compendiosustentabilidade.com.br>

http://www.cotecportugal.pt/index.php?option=com_content&task=view&id=530

http://www.csreurope.org/pages/en/grace_portugal.html

http://www.ead.fea.usp.br/semead/9semead/resultado_semead/

http://www.einforma.pt/images/tecido_empresarial.pdf

<http://www.ftse.com/>

<http://www.gep.msss.gov.pt>

<http://www.globalreporting.org/>

<http://www.iapmei.pt/iapmei-art-03.php?id=159>

<http://www.iblf.org/about-IBLF.aspx>

<http://www.iem-carbonosocial.com/sugestoes-ec/sugestao/7-rse-portugal>

<http://www.ine.pt>

<http://www.iso.org/iso/>

<http://www.kantakji.com/fiqh/Files/Companies/z130.pdf>

<http://www.marcouniversal.com.br/upload/>

<http://www.marcouniversal.com.br/upload/RELATORIOBRUNDTLAND.pdf>

http://www.portaldaempresa.pt/CVE/pt/FerramentasdeApoio/Guiao/listagemr_gui_gestao/GUI_Desenvolver_Projecto_Responsabilidade_Social

<http://www.publico.pt/Mundo/bento-xvi-critica-a-mentalidade-utilitarista-que-esta-a-destruir-o-tecido-social-1548756>

<http://www.referenceforbusiness.com/management/Comp-De/Corporate-Social-Responsibility.html>

<http://www.responsability.co/norma.php>

<http://www.rsop.com/irj/portal/rsop?NavigationTarget=navurl://051eb50c529e719dc7252da3f9ef70a>

<http://www.saasaccreditation.org/certifacilitieslist.htm>

<http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pageId=490>

<http://www.shiftproject.org/page/un-guiding-principles>

http://www.tresiambiental.com.br/article.php3?id_article=336

<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/index.html>

<http://www.wbcds.org/about/overview.aspx>

http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/pt/1431/servicos_do_portal/noticias/itens/jorge_cajazeira_explica_a_iso_26000.aspx

Anexos

Anexo A - Inquérito realizado às Empresas

Este inquérito desenvolve-se no âmbito de uma dissertação do Mestrado de Inovação e Empreendedorismo Tecnológico da FEUP e visa analisar a Responsabilidade Social nas empresas portuguesas. Entre outros fatores, pretende-se estudar a realidade empresarial no que respeita a práticas ambientais, políticas de recrutamento, envolvimento com a comunidade local e relação com os stakeholders.



Indique por favor o nome da sua empresa

Indique por favor o email da sua empresa

Se pretender receber os resultados deste estudo preencha, por favor, este campo

Indique por favor o concelho a que pertence a sua empresa

Indique por favor o seu nome

Tendo em conta o cargo que ocupa na empresa e a área pela qual é responsável, escolha por favor a opção mais adequada:

	Área pela qual é responsável				
	Todas as áreas	Ética	Responsabilidade social	Ética e Responsabilidade Social	Nenhuma das anteriores
Gestão de topo	☐	☐	☐	☐	☐
Diretor	☐	☐	☐	☐	☐
Chefe de Departamento	☐	☐	☐	☐	☐
Operacional	☐	☐	☐	☐	☐

Indique por favor qual o seu grupo etário: *

- ☐ Até 19 anos
- ☐ 20 - 24 anos
- ☐ 25 - 29 anos
- ☐ 30 - 34 anos
- ☐ 35 - 39 anos
- ☐ 40 - 45 anos
- ☐ Mais de 45 anos

Indique por favor qual o setor de atividade da sua empresa: *

- ☐ Agricultura & Pesca
- ☐ Indústria
- ☐ Comércio
- ☐ Serviços
- ☐ Serviços Públicos

Indique por favor a antiguidade da empresa: *

- ☐ 0 a 5 anos
- ☐ 5 a 10 anos
- ☐ 10 a 15 anos
- ☐ Mais de 15 anos

Classificação da empresa: *

Nota: Microempresa – até 9 trabalhadores e Volume de Negócios (VN) ou total de balanço até € 2 milhões; Pequena Empresa – entre 10 a 49 trabalhadores e VN ou total de balanço até €10 milhões; Média Empresa - entre 50 a 249 trabalhadores e VN até €50 milhões ou total de balanço até €43 milhões; Grande empresa - acima dos valores anteriores.

- ☐ Microempresa
- ☐ Pequena Empresa
- ☐ Média Empresa
- ☐ Grande Empresa

Página 2

Após a página 1

Continuar para a página seguinte

1. Em relação ao conceito e práticas de Responsabilidade Social indique por favor o grau de concordância com as seguintes afirmações: *

A Responsabilidade Social de uma empresa:

	Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo totalmente	Não aplicável / Não sei
Consiste em apoiar financeiramente instituições de solidariedade.	☐	☐	☐	☐	☐
Implica o respeito total pelos direitos dos trabalhadores.	☐	☐	☐	☐	☐
Exige a adoção de práticas de preservação do ambiente.	☐	☐	☐	☐	☐
Consiste em acabar com a pobreza na comunidade local.	☐	☐	☐	☐	☐
Significa que as chefias praticam o bem.	☐	☐	☐	☐	☐

	Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo totalmente	Não aplicável / Não sei
Impõe dar preferência a produtos e fornecedores nacionais / locais.	☐	☐	☐	☐	☐
Consiste em ajudar o próximo.	☐	☐	☐	☐	☐

2. Em relação ao conceito e práticas de Ética indique, por favor, o grau de concordância com as seguintes afirmações: *

A Ética de uma empresa:

	Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo totalmente	Não aplicável / Não sei
É sinónimo de responsabilidade Social.	☐	☐	☐	☐	☐
Consiste em vender sempre ao preço mais baixo para beneficiar o cliente.	☐	☐	☐	☐	☐
Implica a adoção de um Manual de Ética.	☐	☐	☐	☐	☐
Procura beneficiar terceiros em detrimento dos interesses da própria empresa.	☐	☐	☐	☐	☐

3. Quanto ao seguinte referencial normativo indique, por favor, qual o seu conhecimento acerca da norma: *

	Desconheço	"Ouvi falar"	Conheço Perfeitamente	Não aplicável / Não sei
ISO 9 000	☐	☐	☐	☐
ISO 14 000	☐	☐	☐	☐
ISO 20 000	☐	☐	☐	☐
ISO 31 000	☐	☐	☐	☐
ISO 26 000	☐	☐	☐	☐
NP 4460-1	☐	☐	☐	☐
NP 4460-2	☐	☐	☐	☐
NP 4469-1	☐	☐	☐	☐
NP 4469-2	☐	☐	☐	☐

4. Avalie por favor a importância dos seguintes fatores no recrutamento e progressão na carreira dos trabalhadores da sua empresa: *

	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	Não aplicável / Não sei
Género	☐	☐	☐	☐	☐
Idade	☐	☐	☐	☐	☐
Nacionalidade	☐	☐	☐	☐	☐
Orientação sexual	☐	☐	☐	☐	☐
Estrato social	☐	☐	☐	☐	☐
Religião	☐	☐	☐	☐	☐
Aspeto físico	☐	☐	☐	☐	☐
Habilitações	☐	☐	☐	☐	☐
Experiência Profissional	☐	☐	☐	☐	☐
Soft skills	☐	☐	☐	☐	☐

5. Atendendo ao comportamento e às práticas observadas na sua empresa quanto aos trabalhadores, indique por favor o grau de concordância com as seguintes afirmações: *

	Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo totalmente	Não aplicável / Não sei
Na minha empresa, considerando o mesmo cargo e desempenho, verifica-se igualdade de remuneração entre homens e mulheres.	☐	☐	☐	☐	☐
As oportunidades de progressão na carreira dependem do género (feminino, masculino) do trabalhador.	☐	☐	☐	☐	☐
A minha empresa tem como prática proporcionar aos trabalhadores apenas a formação exigível por lei.	☐	☐	☐	☐	☐
A minha empresa tem como prática proporcionar formação aos trabalhadores em função do seu potencial de crescimento profissional.	☐	☐	☐	☐	☐
A minha empresa tem como prática proporcionar formação aos trabalhadores em função do seu potencial de crescimento pessoal.	☐	☐	☐	☐	☐
A empresa preocupa-se em proporcionar ao trabalhador condições para conciliar a vida profissional com a vida familiar.	☐	☐	☐	☐	☐

	Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo totalmente	Não aplicável / Não sei
Os trabalhadores expressam abertamente as suas opiniões e sugestões de melhoria.	☐	☐	☐	☐	☐

6. Pensando nas práticas ambientais da sua empresa, indique por favor o grau de frequência dos seguintes comportamentos: *

	Nunca	Poucas vezes	Muitas vezes	Sempre	Não aplicável / Não sei
Separação do lixo para reciclagem	☐	☐	☐	☐	☐
Utilização de papel reciclado	☐	☐	☐	☐	☐
Utilização de lâmpadas economizadoras	☐	☐	☐	☐	☐
Desligar as luzes de stand by dos equipamentos que não estão a ser utilizados	☐	☐	☐	☐	☐
Compra de equipamentos eficientes a nível energético	☐	☐	☐	☐	☐
Tratamento de resíduos	☐	☐	☐	☐	☐
Controlo de ruído	☐	☐	☐	☐	☐
Controlo de emissões de gases poluentes	☐	☐	☐	☐	☐

7. No processo de seleção e relacionamento com os fornecedores, classifique por favor o seu grau de concordância com as seguintes afirmações: *

	Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo totalmente	Não aplicável / Não sei
Na fase de seleção, para além do preço, qualidade e condições de pagamento, a minha empresa tem em conta as práticas ambientais dos fornecedores.	☐	☐	☐	☐	☐
Na decisão de compra, verifico se o fornecedor assegura o respeito pelos direitos dos seus trabalhadores.	☐	☐	☐	☐	☐
A minha empresa privilegia relações de longo prazo com fornecedores.	☐	☐	☐	☐	☐
Mudo com frequência de fornecedor.	☐	☐	☐	☐	☐
Mantenho uma relação baseada na confiança com a	☐	☐	☐	☐	☐

	Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo totalmente	Não aplicável / Não sei
maioria dos meus fornecedores.					
Privilegio fornecedores da minha comunidade local.	☐	☐	☐	☐	☐

Página 3

Após a página 2
Continuar para a página seguinte

8. Quanto às seguintes organizações que trabalham no âmbito da Responsabilidade Social, assinale por favor a opção que considera mais adequada: *

	Desconheço	"Ouvi falar"	Conheço totalmente	A empresa subscreveu	Não aplicável / Não sei
ACEGE - Associação Cristã de Empresários e Gestores	☐	☐	☐	☐	☐
APEE - Associação Portuguesa de Ética Empresarial	☐	☐	☐	☐	☐
CSR Europe (Corporate Social Responsibility)	☐	☐	☐	☐	☐
Cerse - Conselho Estatal de Responsabilidade Social	☐	☐	☐	☐	☐
Forética	☐	☐	☐	☐	☐
United Nations Global Compact	☐	☐	☐	☐	☐
European Multi-Stakeholder Forum on Corporate Social Responsibility	☐	☐	☐	☐	☐
European Alliance for Corporate Social Responsibility	☐	☐	☐	☐	☐

9. Em relação aos seguintes documentos de Responsabilidade Social, assinale por favor a opção que considera mais adequada: *

	Desconheço	"Ouvi falar"	Conheço totalmente	A empresa subscreveu	Não aplicável / Não sei
Carta anti-corrupção	☐	☐	☐	☐	☐
A renewed EU strategy 2011 -14 for Corporate Social Responsibility	☐	☐	☐	☐	☐
10 Princípios da Global Compact	☐	☐	☐	☐	☐
Manifesto Ética Global para a Economia	☐	☐	☐	☐	☐

	Desconheço	"Ouvi falar"	Conheço totalmente	A empresa subscreveu	Não aplicável / Não sei
Declaração dos Direitos Humanos	☐	☐	☐	☐	☐

10. Relativamente aos comportamentos de Responsabilidade Social adotados pela sua empresa indique por favor o grau de concordância com as seguintes opções: *

A minha empresa adota comportamentos socialmente responsáveis tendo em consideração os impactos da atividade/produtos:

	Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo totalmente	Não aplicável / Não sei
Na sociedade	☐	☐	☐	☐	☐
No ambiente	☐	☐	☐	☐	☐
Nas condições de trabalho dos colaboradores	☐	☐	☐	☐	☐
Nos shareholders	☐	☐	☐	☐	☐
Nos stakeholders	☐	☐	☐	☐	☐
Nas expectativas dos fornecedores e sociedade	☐	☐	☐	☐	☐

11. Indique, por favor, o seu grau de concordância com as seguintes afirmações relativamente aos motivos que levam as empresas a adotarem práticas éticas e de responsabilidade social: *

	Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo totalmente	Não aplicável / Não sei
Para melhorar a reputação da empresa junto a clientes.	☐	☐	☐	☐	☐
Para melhorar a reputação da empresa junto aos fornecedores.	☐	☐	☐	☐	☐
Para melhorar a reputação da empresa junto aos trabalhadores.	☐	☐	☐	☐	☐
Para melhorar a reputação da empresa junto à banca.	☐	☐	☐	☐	☐
Para aumentar a rentabilidade do negócio.	☐	☐	☐	☐	☐
Porque é dever da empresa ter em consideração as partes interessadas.	☐	☐	☐	☐	☐
Porque é uma exigência dos clientes.	☐	☐	☐	☐	☐
Porque é uma exigência das instituições financeiras.	☐	☐	☐	☐	☐
Para motivar os trabalhadores.	☐	☐	☐	☐	☐

	Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo totalmente	Não aplicável / Não sei
Para contribuir para um mundo melhor.	☐	☐	☐	☐	☐
Por alterações do paradigma do negócio.	☐	☐	☐	☐	☐
Em consequência da crise atual.	☐	☐	☐	☐	☐

12. Indique por favor qual considera ser o impacto da Responsabilidade Social nos seguintes fatores: *

	Sem impacto	Pouco Impacto	Algum Impacto	Grande Impacto	Não aplicável / Não sei
Na resolução da crise económica atual	☐	☐	☐	☐	☐
Na busca de melhor distribuição de riqueza	☐	☐	☐	☐	☐
Na preservação do ambiente	☐	☐	☐	☐	☐
Na prática de políticas de emprego mais justas	☐	☐	☐	☐	☐
Nas relações entre diferentes culturas	☐	☐	☐	☐	☐
Na relação entre clientes e fornecedores	☐	☐	☐	☐	☐
Na relação entre entidades patronais e trabalhadores	☐	☐	☐	☐	☐
Na política de deslocalização de produções por empresas internacionais	☐	☐	☐	☐	☐
Na política de escolha de matérias-primas e fornecedores pelas empresas	☐	☐	☐	☐	☐
Nas negociações entre governos de países / culturas diferentes	☐	☐	☐	☐	☐

13. Em relação à Ética, qual considera ser o seu impacto nos seguintes fatores: *

	Sem impacto	Pouco Impacto	Algum Impacto	Grande Impacto	Não aplicável / Não sei
Na resolução da crise económica atual	☐	☐	☐	☐	☐
Na busca de melhor distribuição de riqueza	☐	☐	☐	☐	☐
Na preservação do ambiente	☐	☐	☐	☐	☐

	Sem impacto	Pouco Impacto	Algum Impacto	Grande Impacto	Não aplicável / Não sei
Na prática de políticas de emprego mais justas	☐	☐	☐	☐	☐
Nas relações entre diferentes culturas	☐	☐	☐	☐	☐
Na relação entre clientes e fornecedores	☐	☐	☐	☐	☐
Na relação entre entidades patronais e trabalhadores	☐	☐	☐	☐	☐
Na política de deslocalização de produções por empresas internacionais	☐	☐	☐	☐	☐
Na política de escolha de matérias-primas e fornecedores pelas empresas	☐	☐	☐	☐	☐
Nas negociações entre governos de países / culturas diferentes	☐	☐	☐	☐	☐

14. Estaria interessado numa metodologia que ajudasse a sua empresa a lidar e implementar práticas de Responsabilidade Social e ética? *

	Sim	Não	Não aplicável / Não sei
Práticas de Ética	☐	☐	☐
Práticas de Responsabilidade Social	☐	☐	☐

15. Qual o primeiro contacto que teve com Responsabilidade Social Empresarial e Ética? *

- ☐ Através deste inquérito
- ☐ Na atual empresa
- ☐ Na empresa anterior
- ☐ Através de formação
- ☐ Através de clientes
- ☐ Através dos fornecedores
- ☐ Através de instituições bancárias
- ☐ Não aplicável / Não sei
- ☐ Outro:

16. Agora que finalizou o inquérito, a sua perceção sobre Ética e Responsabilidade Social é diferente da que tinha quando iniciou o inquérito? *

- ☐ Sim
- ☐ Não

☐ Não Aplicável / Não sei

Página 4

Após a página 3

[Continuar para a página seguinte](#)

Nota: As seleções "Ir para página" irão anular esta navegação. [Saiba mais](#)

16.1. Atendendo às alterações verificadas ao longo do inquérito na sua opinião acerca da Responsabilidade Social, como classifica agora as seguintes frases. *

A Responsabilidade Social numa empresa:

	Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo totalmente	Não aplicável / Não sei
Consiste em apoiar financeiramente instituições de solidariedade.	☐	☐	☐	☐	☐
Implica o respeito total pelos direitos dos trabalhadores.	☐	☐	☐	☐	☐
Exige a adoção de práticas de preservação do ambiente.	☐	☐	☐	☐	☐
Consiste em acabar com a pobreza na comunidade local.	☐	☐	☐	☐	☐
Significa que as chefias praticam o bem.	☐	☐	☐	☐	☐
Impõe dar preferência a produtos e fornecedores nacionais / locais.	☐	☐	☐	☐	☐
Consiste em ajudar o próximo.	☐	☐	☐	☐	☐

16.2. E em relação ao conceito de Ética, de acordo com a sua nova perceção, pronuncie-se por favor acerca das seguintes afirmações: *

A Ética numa empresa:

	Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo totalmente	Não aplicável / Não sei
É sinónimo de responsabilidade Social.	☐	☐	☐	☐	☐
Consiste em vender sempre ao preço mais baixo para beneficiar o cliente.	☐	☐	☐	☐	☐
Implica a adoção de um manual de ética	☐	☐	☐	☐	☐
Procura beneficiar terceiros em detrimento dos interesses da própria empresa.	☐	☐	☐	☐	☐

Página 5

Após a página 4

[Continuar para a página seguinte](#)

Muito obrigada pela sua colaboração! Se pretende receber os resultados deste estudo e ainda não tiver preenchido os campos com a sua identificação pode fazê-lo agora.

Seu nome

Nome da Empresa

Email da Empresa

Anexo B - Inquérito realizado aos Particulares

Este inquérito desenvolve-se no âmbito de uma dissertação do Mestrado de Inovação e Empreendedorismo Tecnológico da FEUP e visa analisar a opinião das pessoas sobre a Responsabilidade Social nas empresas portuguesas. Entre outros fatores, pretende-se estudar a perceção global sobre a realidade empresarial no que respeita a práticas ambientais, políticas de recrutamento, envolvimento com a comunidade local e relação com os stakeholders.

Desde já, muito obrigada pela colaboração!

Indique por favor o seu nome

Indique por favor o seu email

Se pretender receber os resultados deste estudo preencha, por favor, este campo

Indique por favor o seu nível de escolaridade: *

- ☐ Até ao 9º ano
- ☐ 12º ano
- ☐ Bacharelato
- ☐ Licenciatura
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutoramento
- ☐ Não aplicável / Não sei

Indique por favor a sua área de estudo: *

- ☐ Ciências da Saúde
- ☐ Humanidades, Filosofia, Psicologia e Sociologia
- ☐ Agricultura e Recursos Naturais
- ☐ Arquitetura, Artes Plásticas e Design
- ☐ Direito
- ☐ Economia, Gestão, Contabilidade e Finanças
- ☐ Engenharias e Tecnologias
- ☐ Educação Física e Desporto
- ☐ Nenhuma das anteriores

Indique por favor qual o seu grupo etário: *

- ☐ Até 19 anos
- ☐ 20 - 24 anos
- ☐ 25 - 29 anos
- ☐ 30 - 34 anos

- ☐ 35 - 39 anos
- ☐ 40 - 45 anos
- ☐ Mais de 45 anos

Página 2

Após a página 1

Continuar para a página seguinte

1. Em relação ao conceito e práticas de Responsabilidade Social indique por favor o grau de concordância com as seguintes afirmações: *

A Responsabilidade Social de uma empresa:

	Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo totalmente	Não aplicável / Não sei
Consiste em apoiar financeiramente instituições de solidariedade.	☐	☐	☐	☐	☐
Implica o respeito total pelos direitos dos trabalhadores.	☐	☐	☐	☐	☐
Exige a adoção de práticas de preservação do ambiente.	☐	☐	☐	☐	☐
Consiste em acabar com a pobreza na comunidade local.	☐	☐	☐	☐	☐
Significa que as chefias praticam o bem.	☐	☐	☐	☐	☐
Impõe dar preferência a produtos e fornecedores nacionais / locais.	☐	☐	☐	☐	☐
Consiste em ajudar o próximo.	☐	☐	☐	☐	☐

2. Em relação ao conceito e práticas de Ética indique, por favor, o grau de concordância com as seguintes afirmações: *

A Ética de uma empresa:

	Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo totalmente	Não aplicável / Não sei
É sinónimo de responsabilidade Social.	☐	☐	☐	☐	☐
Consiste em vender sempre ao preço mais baixo para beneficiar o cliente.	☐	☐	☐	☐	☐
Implica a adoção de um Manual de Ética.	☐	☐	☐	☐	☐
Procura beneficiar terceiros em detrimento dos interesses da própria empresa.	☐	☐	☐	☐	☐

3. Quanto ao seguinte referencial normativo indique, por favor, qual o seu conhecimento acerca da norma: *

	Desconheço	"Ouvi falar"	Conheço Perfeitamente	Não aplicável / Não sei
ISO 9 000	☐	☐	☐	☐
ISO 14 000	☐	☐	☐	☐
ISO 20 000	☐	☐	☐	☐
ISO 31 000	☐	☐	☐	☐
ISO 26 000	☐	☐	☐	☐
NP 4460-1	☐	☐	☐	☐
NP 4460-2	☐	☐	☐	☐
NP 4469-1	☐	☐	☐	☐
NP 4469-2	☐	☐	☐	☐

4. Avalie por favor a importância dos seguintes fatores de acordo com o que considera verificar-se nas empresas quanto ao recrutamento e progressão na carreira dos trabalhadores: *

	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	Não aplicável / Não sei
Género	☐	☐	☐	☐	☐
Idade	☐	☐	☐	☐	☐
Nacionalidade	☐	☐	☐	☐	☐
Orientação sexual	☐	☐	☐	☐	☐
Estrato social	☐	☐	☐	☐	☐
Religião	☐	☐	☐	☐	☐
Aspeto físico	☐	☐	☐	☐	☐
Habilitações	☐	☐	☐	☐	☐
Experiência Profissional	☐	☐	☐	☐	☐
Soft skills	☐	☐	☐	☐	☐

5. Atendendo à sua perceção sobre o comportamento e práticas observadas nas empresas quanto aos trabalhadores, indique por favor o grau de concordância com as seguintes afirmações: *

	Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo totalmente	Não aplicável / Não sei
Considerando o mesmo cargo e desempenho, _____	☐	☐	☐	☐	☐

	Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo totalmente	Não aplicável / Não sei
verifica-se igualdade de remuneração entre homens e mulheres.	☐	☐	☐	☐	☐
As oportunidades de progressão na carreira dependem do género (feminino, masculino) do trabalhador.	☐	☐	☐	☐	☐
As empresas proporcionam aos trabalhadores apenas a formação exigível por lei.	☐	☐	☐	☐	☐
As empresas proporcionam formação aos trabalhadores em função do seu potencial de crescimento profissional.	☐	☐	☐	☐	☐
As empresas proporcionam formação aos trabalhadores em função do seu potencial de crescimento pessoal.	☐	☐	☐	☐	☐
As empresas preocupam-se em proporcionar aos trabalhadores condições para conciliar a vida profissional com a vida familiar.	☐	☐	☐	☐	☐
Os trabalhadores expressam abertamente as suas opiniões e sugestões de melhoria.	☐	☐	☐	☐	☐

6. Pensando nas práticas ambientais das empresas, indique por favor qual considera ser o grau de frequência dos seguintes comportamentos: *

	Nunca	Poucas vezes	Muitas vezes	Sempre	Não aplicável / Não sei
Separação do lixo para reciclagem	☐	☐	☐	☐	☐
Utilização de papel reciclado	☐	☐	☐	☐	☐
Utilização de lâmpadas economizadoras	☐	☐	☐	☐	☐
Desligar as luzes de stand by dos equipamentos que não estão a ser utilizados	☐	☐	☐	☐	☐
Compra de equipamentos eficientes a nível energético	☐	☐	☐	☐	☐
Tratamento de resíduos	☐	☐	☐	☐	☐
Controlo de ruído	☐	☐	☐	☐	☐
Controlo de emissões de gases poluentes	☐	☐	☐	☐	☐

7. No processo de seleção e relacionamento das empresas com os fornecedores, classifique por favor o seu grau de concordância com as seguintes afirmações: *

	Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo totalmente	Não aplicável / Não sei
Na fase de seleção, para além do preço, qualidade e condições de pagamento, as empresas têm em conta as práticas ambientais dos fornecedores.	☐	☐	☐	☐	☐
Na decisão de compra, as empresas verificam se o fornecedor assegura o respeito pelos direitos dos seus trabalhadores.	☐	☐	☐	☐	☐
As empresas privilegiam relações de longo prazo com fornecedores.	☐	☐	☐	☐	☐
As empresas mudam com frequência de fornecedor.	☐	☐	☐	☐	☐
As empresas mantêm uma relação baseada na confiança com a maioria dos seus fornecedores.	☐	☐	☐	☐	☐
As empresas privilegiam fornecedores da sua comunidade local.	☐	☐	☐	☐	☐

Página 3

Após a página 2

[Continuar para a página seguinte](#)

8. Quanto às seguintes organizações que trabalham no âmbito da Responsabilidade Social, assinale por favor a opção que considera mais adequada: *

	Desconheço	"Ouví falar"	Conheço totalmente	Não aplicável / Não sei
ACEGE - Associação Cristã de Empresários e Gestores	☐	☐	☐	☐
APEE - Associação Portuguesa de Ética Empresarial	☐	☐	☐	☐
CSR Europe (Corporate Social Responsibility)	☐	☐	☐	☐
Cerise - Conselho Estatal de Responsabilidade Social	☐	☐	☐	☐
Forética	☐	☐	☐	☐
United Nations Global Compact	☐	☐	☐	☐
European Multi-Stakeholder Forum on Corporate Social Responsibility	☐	☐	☐	☐

	Desconheço	"Ouvi falar"	Conheço totalmente	Não aplicável / Não sei
European Alliance for Corporate Social Responsibility	☐	☐	☐	☐

9. Em relação aos seguintes documentos de Responsabilidade Social, assinale por favor a opção que considera mais adequada: *

	Desconheço	"Ouvi falar"	Conheço totalmente	Não aplicável / Não sei
Carta anti-corrupção	☐	☐	☐	☐
A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility	☐	☐	☐	☐
10 Princípios da Global Compact	☐	☐	☐	☐
Manifesto Ética Global para a Economia	☐	☐	☐	☐
Declaração dos Direitos Humanos	☐	☐	☐	☐

10. Atendendo à sua opinião sobre os comportamentos de Responsabilidade Social adotados pelas empresas, indique por favor o grau de concordância com as seguintes opções: *

As empresas adotam comportamentos socialmente responsáveis tendo em consideração os impactos da atividade/produtos:

	Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo totalmente	Não aplicável / Não sei
Na sociedade	☐	☐	☐	☐	☐
No ambiente	☐	☐	☐	☐	☐
Nas condições de trabalho dos colaboradores	☐	☐	☐	☐	☐
Nos shareholders	☐	☐	☐	☐	☐
Nos stakeholders	☐	☐	☐	☐	☐
Nas expectativas dos fornecedores e sociedade	☐	☐	☐	☐	☐

11. Indique, por favor, o seu grau de concordância com as seguintes afirmações relativamente aos motivos que levam as empresas a adotarem práticas éticas e de responsabilidade social: *

	Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo totalmente	Não aplicável / Não sei
Para melhorar a reputação da empresa junto a clientes.	☐	☐	☐	☐	☐
Para melhorar a reputação da empresa junto aos fornecedores.	☐	☐	☐	☐	☐

	Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo totalmente	Não aplicável / Não sei
Para melhorar a reputação da empresa junto aos trabalhadores.	☐	☐	☐	☐	☐
Para melhorar a reputação da empresa junto à banca.	☐	☐	☐	☐	☐
Para aumentar a rentabilidade do negócio.	☐	☐	☐	☐	☐
Porque é dever da empresa ter em consideração as partes interessadas.	☐	☐	☐	☐	☐
Porque é uma exigência dos clientes.	☐	☐	☐	☐	☐
Porque é uma exigência das instituições financeiras.	☐	☐	☐	☐	☐
Para motivar os trabalhadores.	☐	☐	☐	☐	☐
Para contribuir para um mundo melhor.	☐	☐	☐	☐	☐
Por alterações do paradigma do negócio.	☐	☐	☐	☐	☐
Em consequência da crise atual.	☐	☐	☐	☐	☐

12. Indique por favor qual considera ser o impacto da Responsabilidade Social nos seguintes fatores: *

	Sem impacto	Pouco Impacto	Algum Impacto	Grande Impacto	Não aplicável / Não sei
Na resolução da crise económica atual	☐	☐	☐	☐	☐
Na busca de melhor distribuição de riqueza	☐	☐	☐	☐	☐
Na preservação do ambiente	☐	☐	☐	☐	☐
Na prática de políticas de emprego mais justas	☐	☐	☐	☐	☐
Nas relações entre diferentes culturas	☐	☐	☐	☐	☐
Na relação entre clientes e fornecedores	☐	☐	☐	☐	☐
Na relação entre entidades patronais e trabalhadores	☐	☐	☐	☐	☐
Na política de deslocalização de produções por empresas internacionais	☐	☐	☐	☐	☐
Na política de escolha de matérias-primas e	☐	☐	☐	☐	☐

	Sem impacto	Pouco Impacto	Algum Impacto	Grande Impacto	Não aplicável / Não sei
fornecedores pelas empresas					
Nas negociações entre governos de países / culturas diferentes	☐	☐	☐	☐	☐

13. Em relação à Ética, qual considera ser o seu impacto nos seguintes fatores: *

	Sem impacto	Pouco Impacto	Algum Impacto	Grande Impacto	Não aplicável / Não sei
Na resolução da crise económica atual	☐	☐	☐	☐	☐
Na busca de melhor distribuição de riqueza	☐	☐	☐	☐	☐
Na preservação do ambiente	☐	☐	☐	☐	☐
Na prática de políticas de emprego mais justas	☐	☐	☐	☐	☐
Nas relações entre diferentes culturas	☐	☐	☐	☐	☐
Na relação entre clientes e fornecedores	☐	☐	☐	☐	☐
Na relação entre entidades patronais e trabalhadores	☐	☐	☐	☐	☐
Na política de deslocalização de produções por empresas internacionais	☐	☐	☐	☐	☐
Na política de escolha de matérias-primas e fornecedores pelas empresas	☐	☐	☐	☐	☐
Nas negociações entre governos de países / culturas diferentes	☐	☐	☐	☐	☐

14. Considera que seria importante uma metodologia que ajudasse as empresas a lidar e implementar práticas de Responsabilidade Social e Ética? *

	Sim	Não	Não aplicável / Não sei
Práticas de Ética	☐	☐	☐
Práticas de Responsabilidade Social	☐	☐	☐

15. Qual o primeiro contacto que teve com Responsabilidade Social Empresarial e Ética? *

- ☐ Através deste inquérito
- ☐ Através dos meios de comunicação social

- ☐ Na escola / faculdade
- ☐ Através do meu grupo de amigos
- ☐ Através de associações / organizações
- ☐ Não aplicável / Não sei
- ☐ Outro:

16. Agora que finalizou o inquérito, a sua percepção sobre Ética e Responsabilidade Social é diferente da que tinha quando iniciou o inquérito? *

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não Aplicável / Não sei

Página 4

Após a página 3

[Continuar para a página seguinte](#)

Nota: As seleções "Ir para página" irão anular esta navegação. [Saiba mais.](#)

16.1. Atendendo às alterações verificadas ao longo do inquérito na sua opinião acerca da Responsabilidade Social, como classifica agora as seguintes frases. *

A Responsabilidade Social numa empresa:

	Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo totalmente	Não aplicável / Não sei
Consiste em apoiar financeiramente instituições de solidariedade.	☐	☐	☐	☐	☐
Implica o respeito total pelos direitos dos trabalhadores.	☐	☐	☐	☐	☐
Exige a adoção de práticas de preservação do ambiente.	☐	☐	☐	☐	☐
Consiste em acabar com a pobreza na comunidade local.	☐	☐	☐	☐	☐
Significa que as chefias praticam o bem.	☐	☐	☐	☐	☐
Impõe dar preferência a produtos e fornecedores nacionais / locais.	☐	☐	☐	☐	☐
Consiste em ajudar o próximo.	☐	☐	☐	☐	☐

16.2. E em relação ao conceito de Ética, de acordo com a sua nova percepção, pronuncie-se por favor acerca das seguintes afirmações: *

A Ética numa empresa:

	Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo totalmente	Não aplicável / Não sei
É sinónimo de responsabilidade Social.	☐	☐	☐	☐	☐
Consiste em vender sempre ao preço mais baixo para beneficiar o cliente.	☐	☐	☐	☐	☐
Implica a adoção de um manual de ética	☐	☐	☐	☐	☐
Procura beneficiar terceiros em detrimento dos interesses da própria empresa.	☐	☐	☐	☐	☐

Página 5

Após a página 4
Continuar para a página seguinte

Muito obrigada pela sua colaboração! Se pretender receber os resultados deste estudo e ainda não tiver preenchido os campos com a sua identificação pode fazê-lo agora.

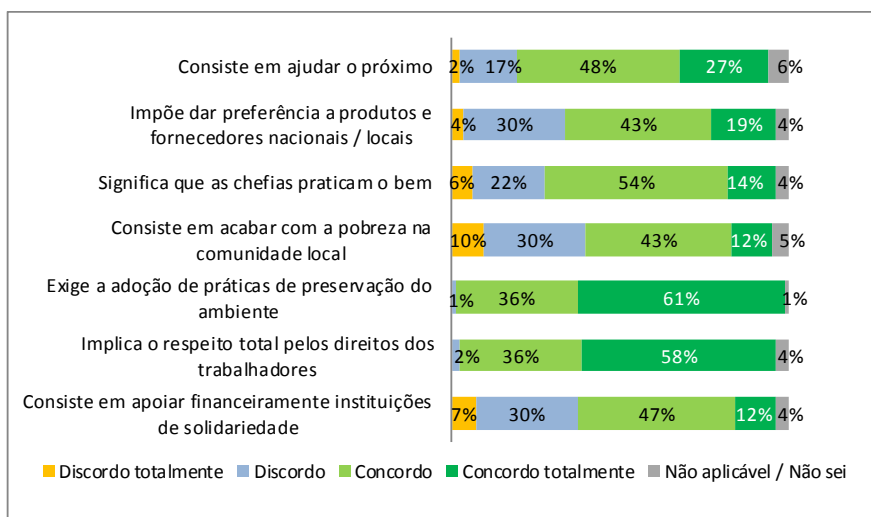
Nome

Email

Anexo C - Inquérito e Respostas das Empresas

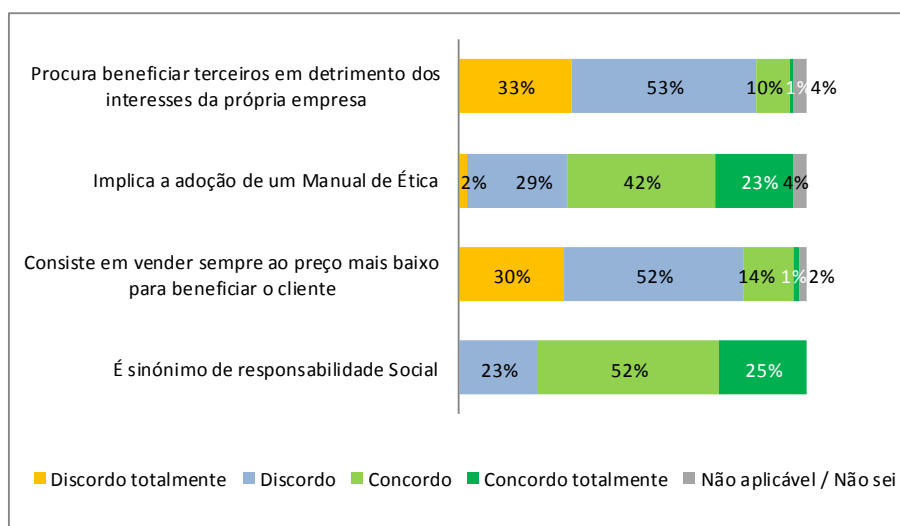
1. Em relação ao conceito e práticas de Responsabilidade Social indique por favor o grau de concordância com as seguintes afirmações:

A Responsabilidade Social de uma empresa:

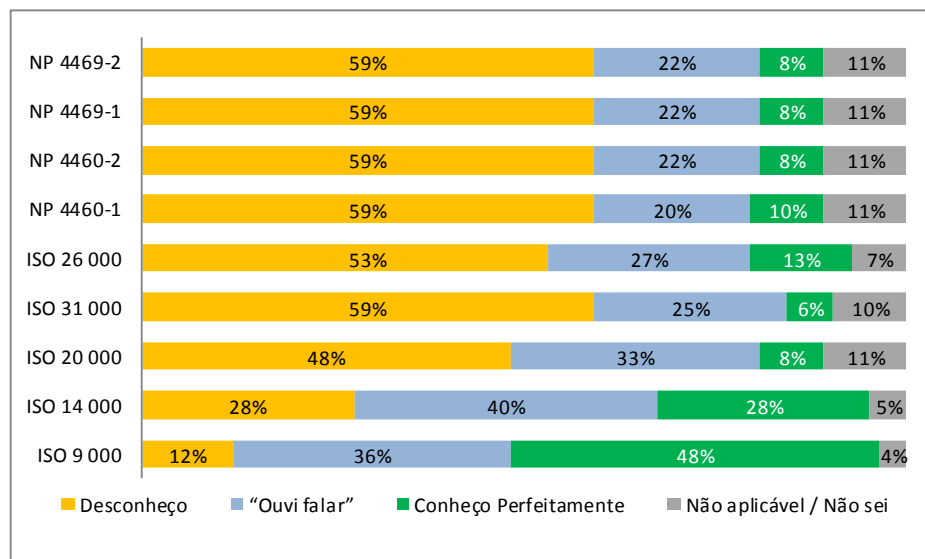


2. Em relação ao conceito e práticas de Ética indique, por favor, o grau de concordância com as seguintes afirmações:

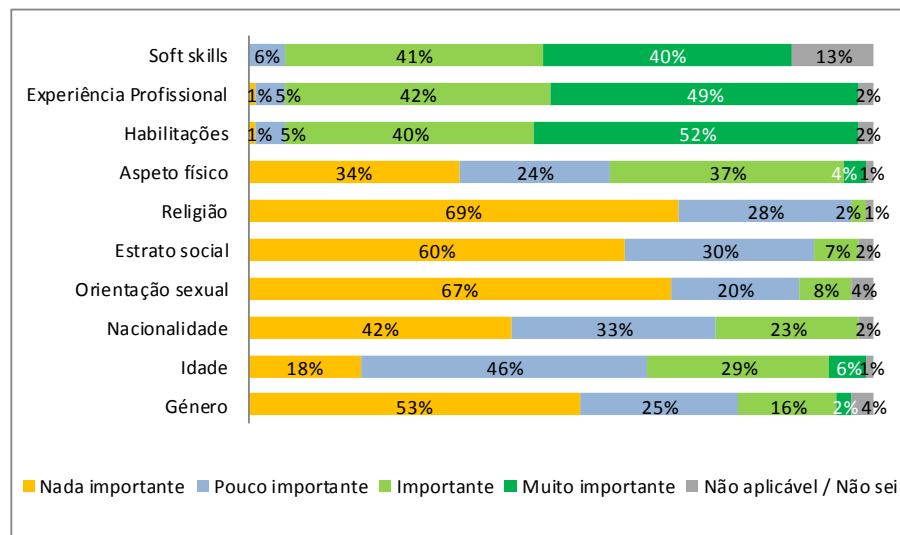
A Ética de uma empresa:



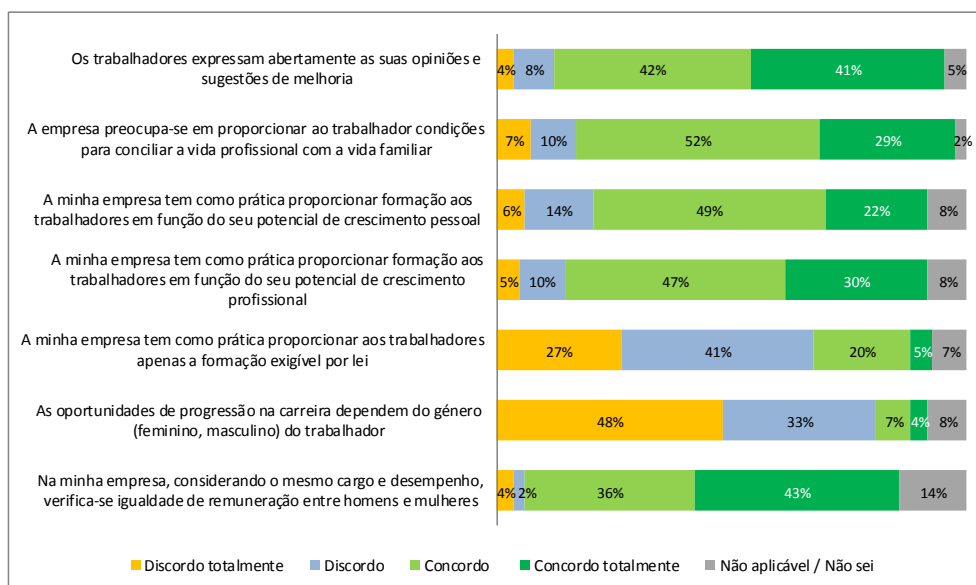
3. Quanto ao seguinte referencial normativo indique, por favor, qual o seu conhecimento acerca da norma:



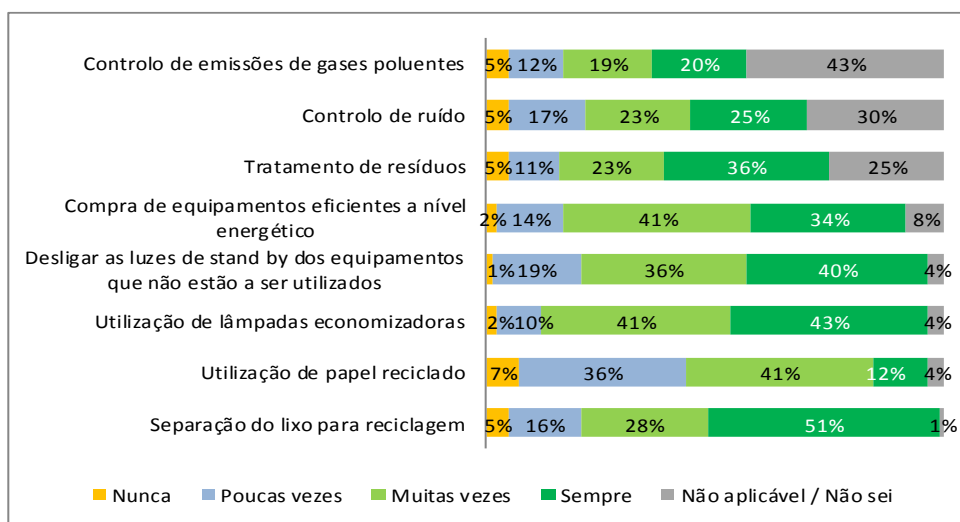
4. Avalie por favor a importância dos seguintes fatores no recrutamento e progressão na carreira dos trabalhadores da sua empresa:



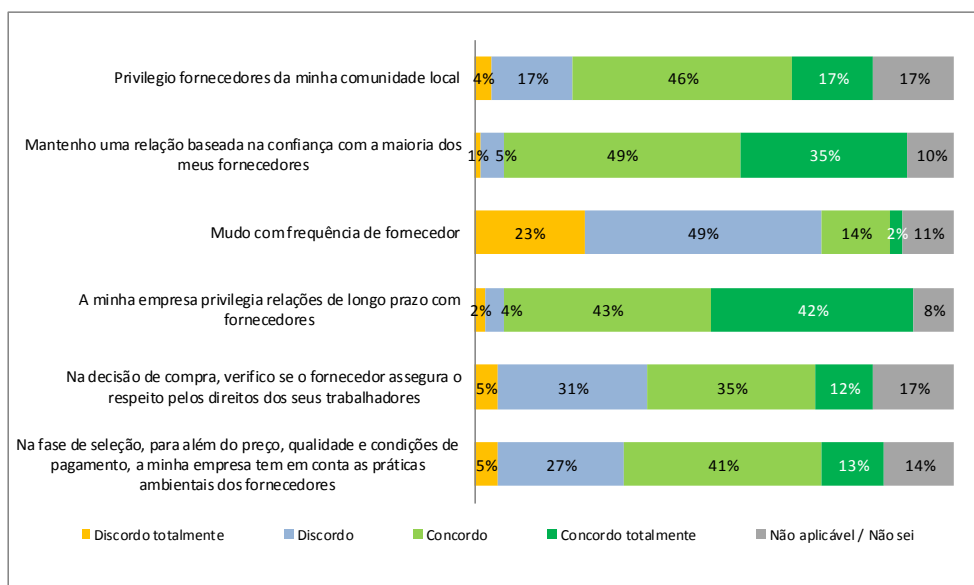
5. Atendendo ao comportamento e às práticas observadas na sua empresa quanto aos trabalhadores, indique por favor o grau de concordância com as seguintes afirmações:



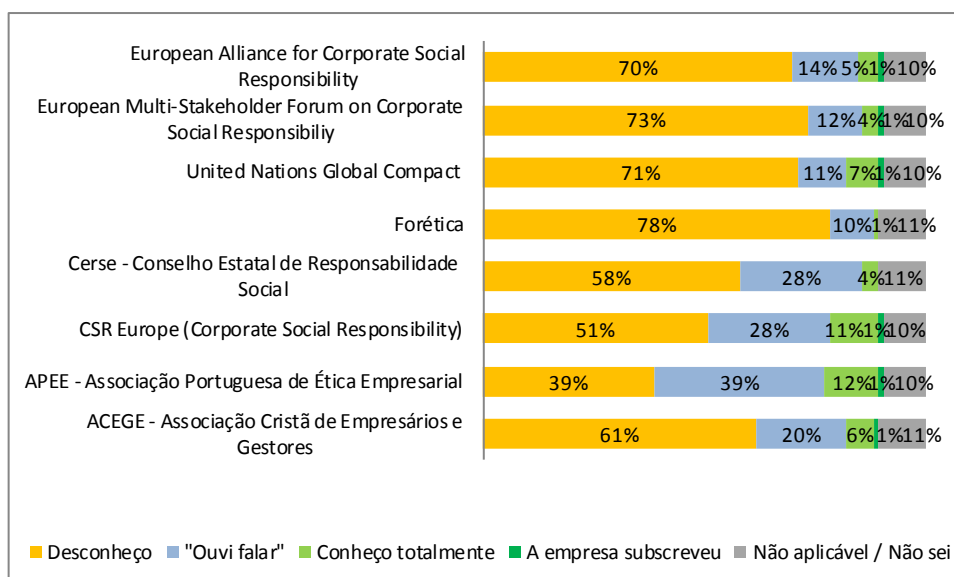
6. Pensando nas práticas ambientais da sua empresa, indique por favor o grau de frequência dos seguintes comportamentos:



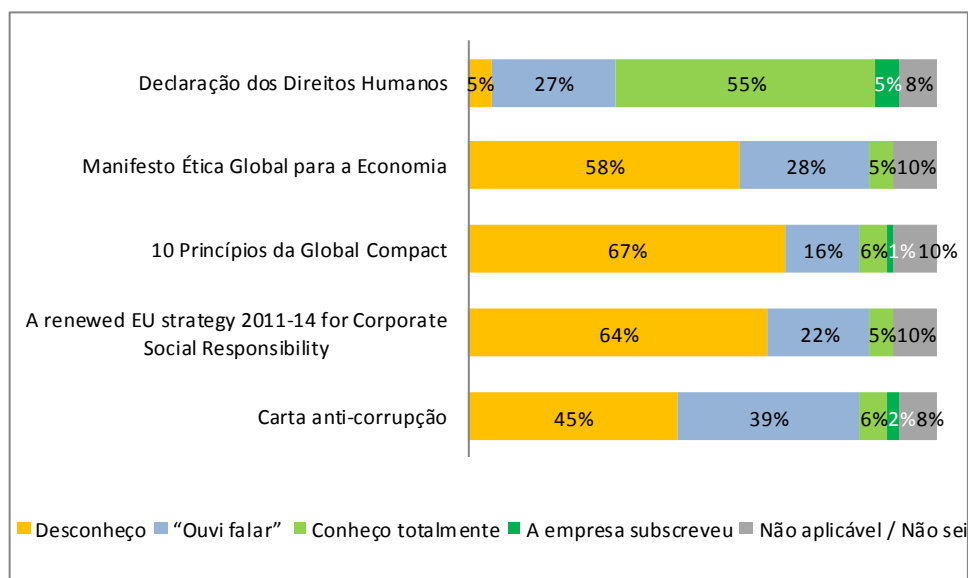
7. No processo de seleção e relacionamento com os fornecedores, classifique por favor o seu grau de concordância com as seguintes afirmações:



8. Quanto às seguintes organizações que trabalham no âmbito da Responsabilidade Social, assinale por favor a opção que considera mais adequada:

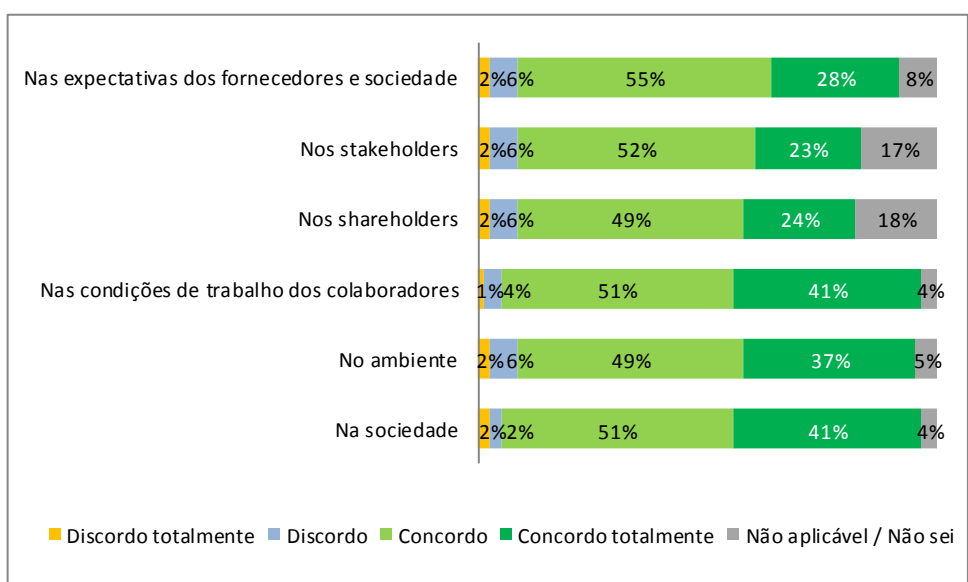


9. Em relação aos seguintes documentos de Responsabilidade Social, assinale por favor a opção que considera mais adequada:

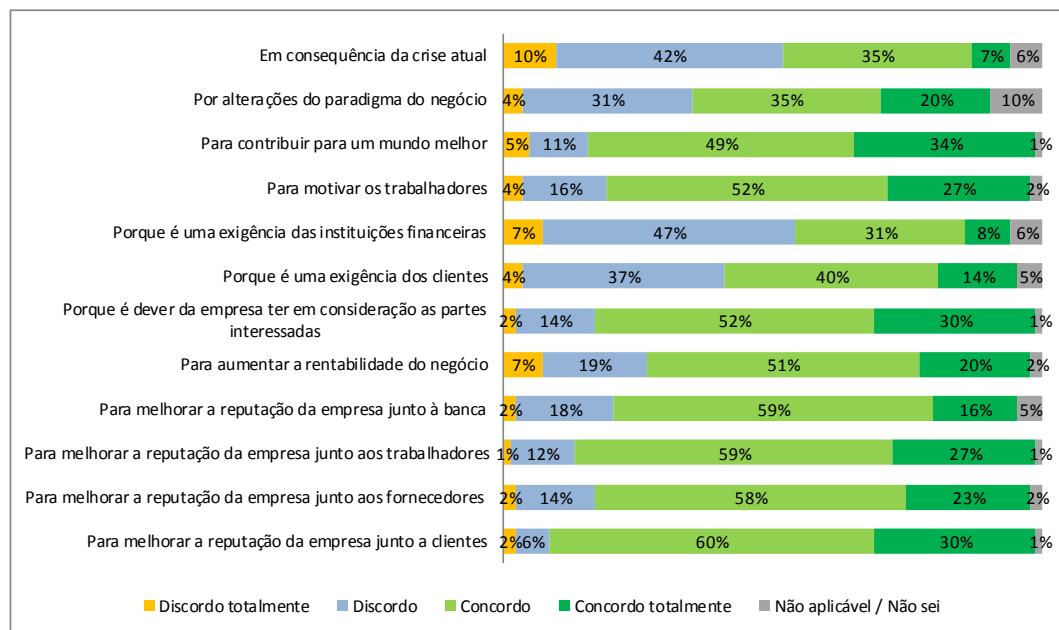


10. Relativamente aos comportamentos de Responsabilidade Social adotados pela sua empresa indique por favor o grau de concordância com as seguintes opções:

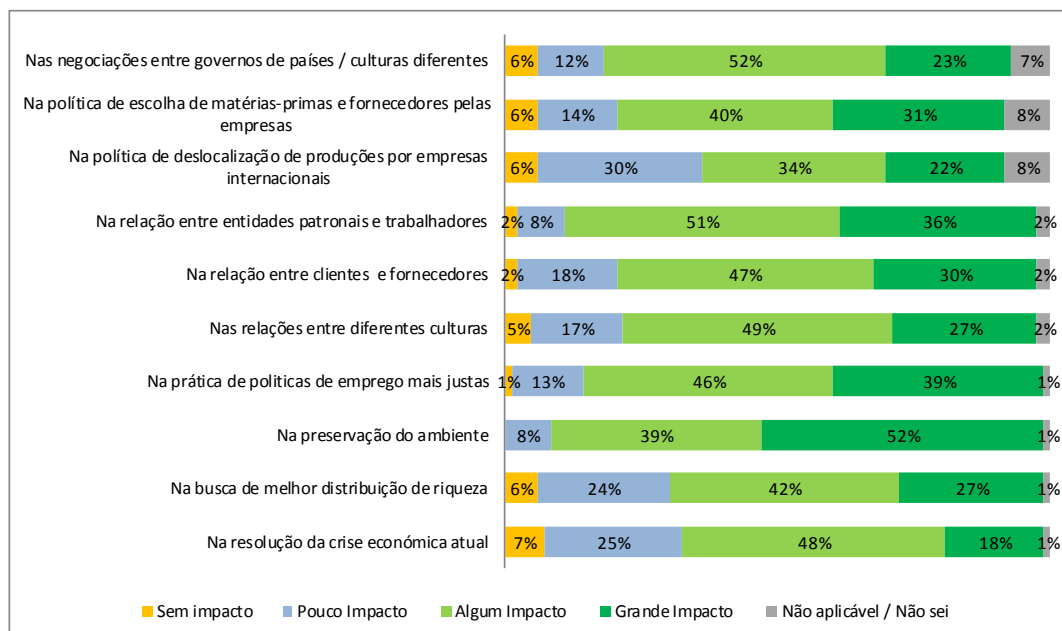
A minha empresa adota comportamentos socialmente responsáveis tendo em consideração os impactes da atividade/produtos:



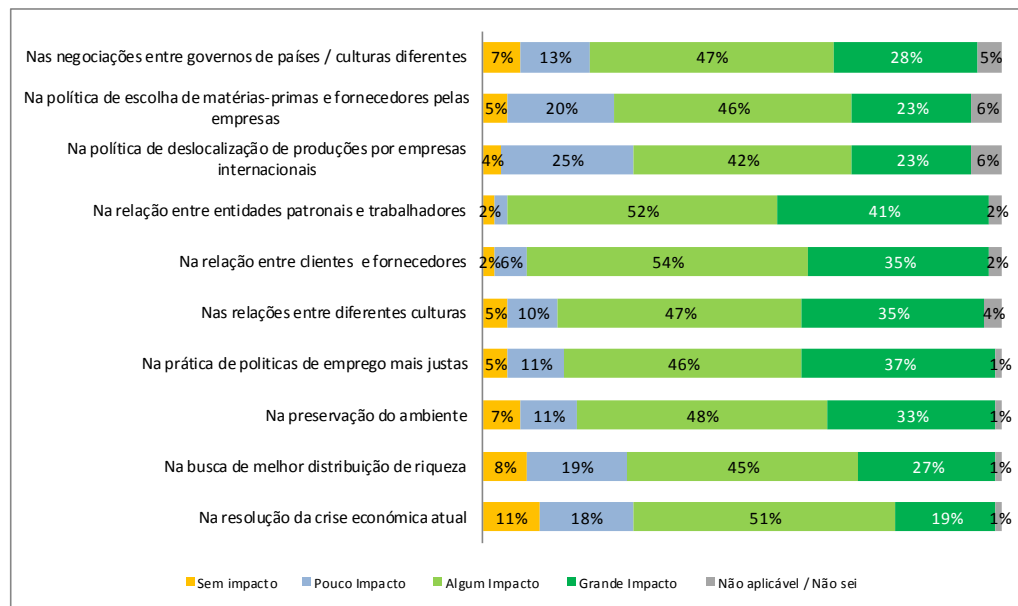
11. Indique, por favor, o seu grau de concordância com as seguintes afirmações relativamente aos motivos que levam as empresas a adotarem práticas éticas e de responsabilidade social:



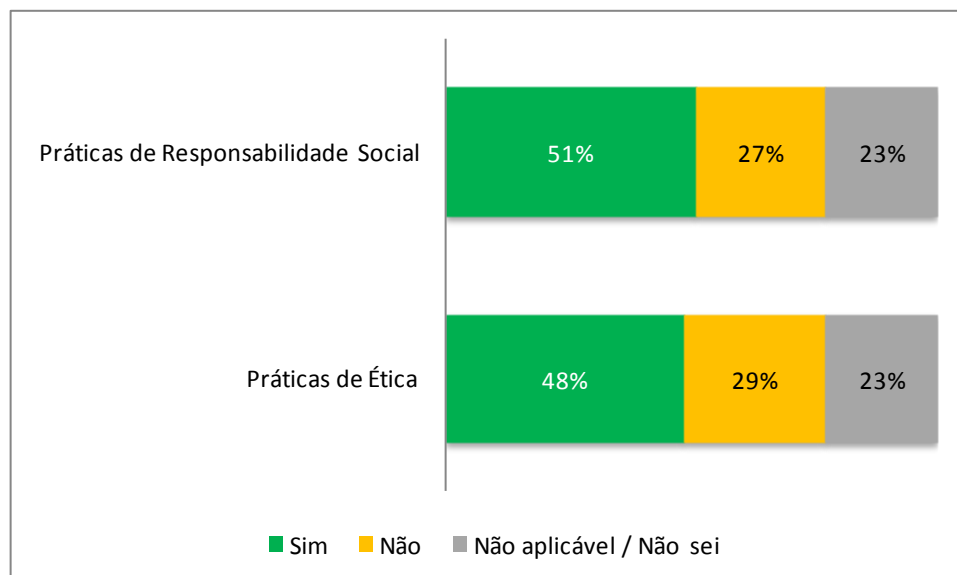
12. Indique por favor qual considera ser o impacto da Responsabilidade Social nos seguintes fatores:



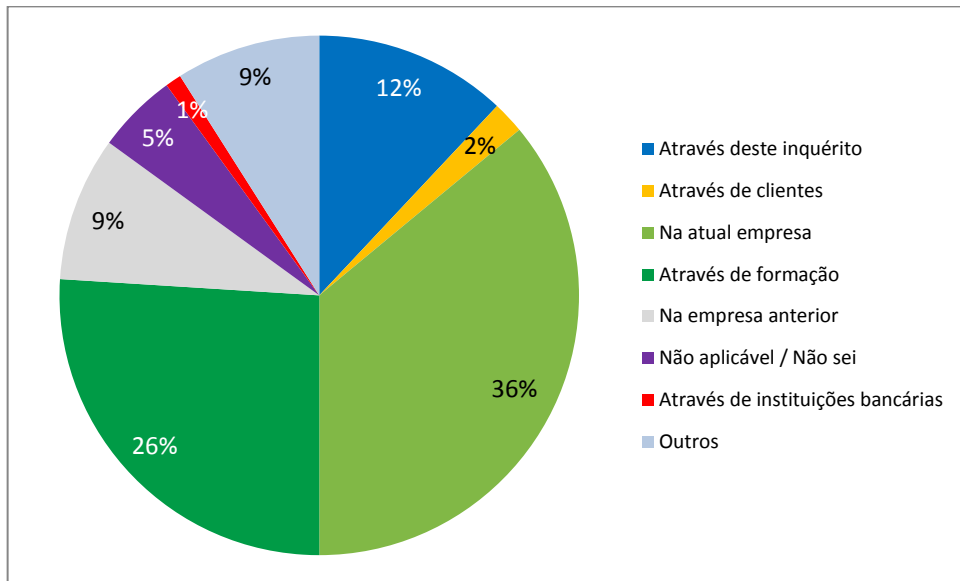
13. Em relação à Ética, qual considera ser o seu impacto nos seguintes fatores:



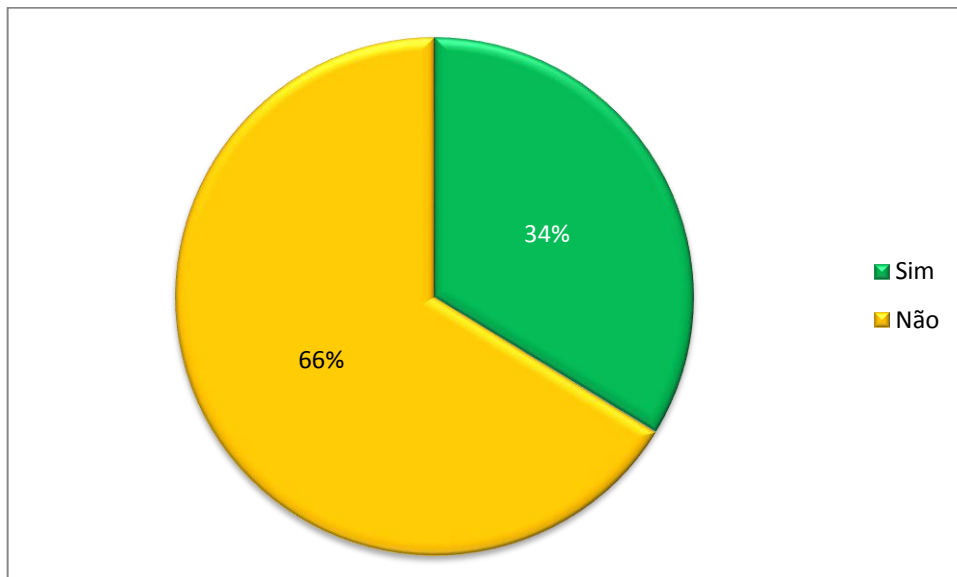
14. Estaria interessado numa metodologia que ajudasse a sua empresa a lidar e implementar práticas de Responsabilidade Social e ética?



15. Qual o primeiro contacto que teve com Responsabilidade Social Empresarial e Ética?

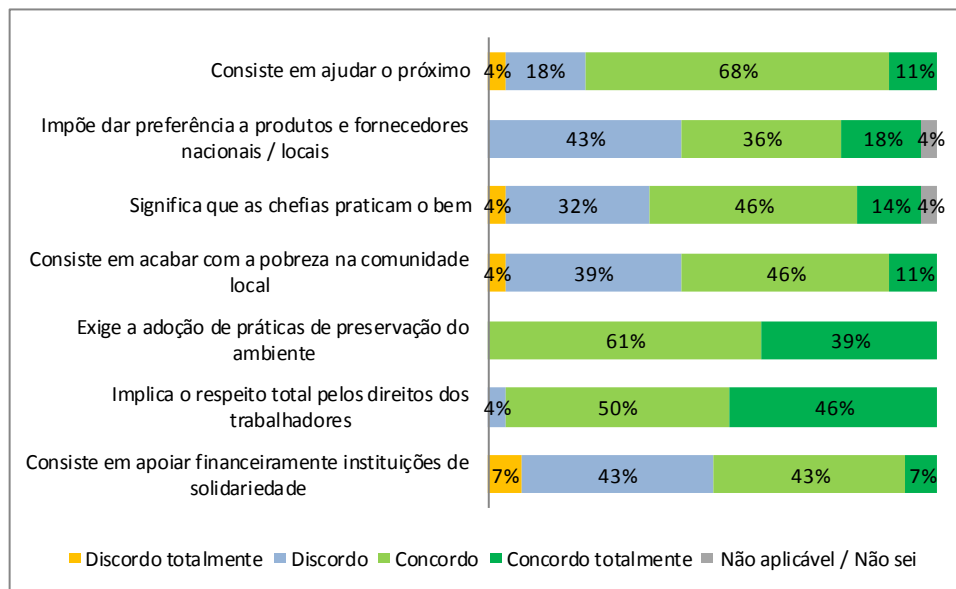


16. Agora que finalizou o inquérito, a sua perceção sobre Ética e Responsabilidade Social é diferente da que tinha quando iniciou o inquérito?



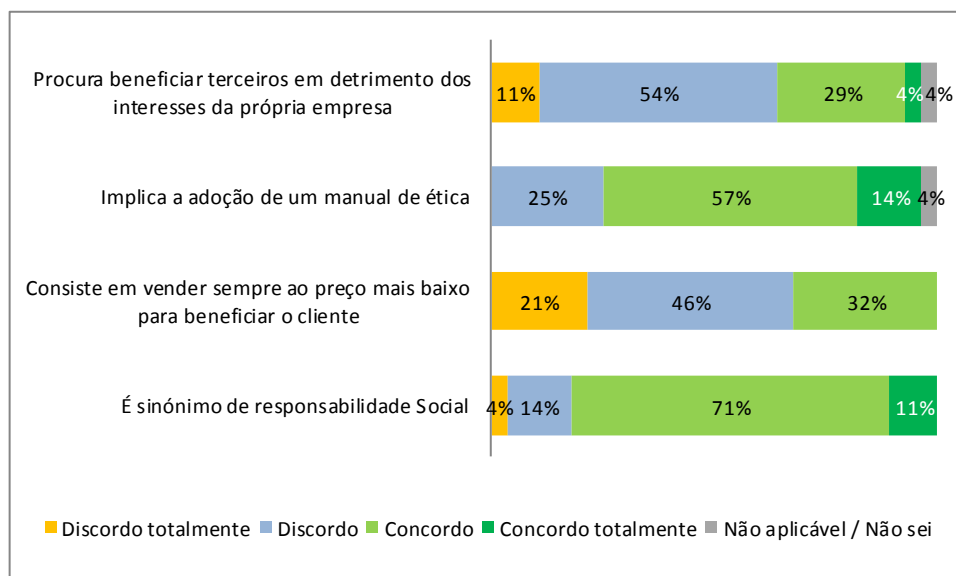
16.1. Atendendo às alterações verificadas ao longo do inquérito na sua opinião acerca da Responsabilidade Social, como classifica agora as seguintes frases.

A Responsabilidade Social numa empresa:



16.2. E em relação ao conceito de Ética, de acordo com a sua nova perceção, pronuncie-se por favor acerca das seguintes afirmações:

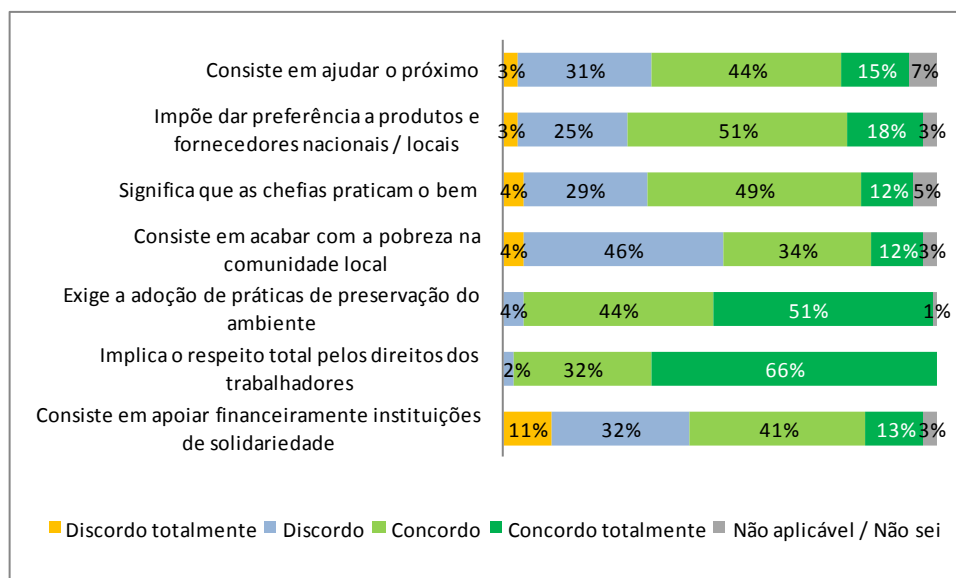
A Ética numa empresa:



Anexo D - Inquérito e Respostas dos Particulares

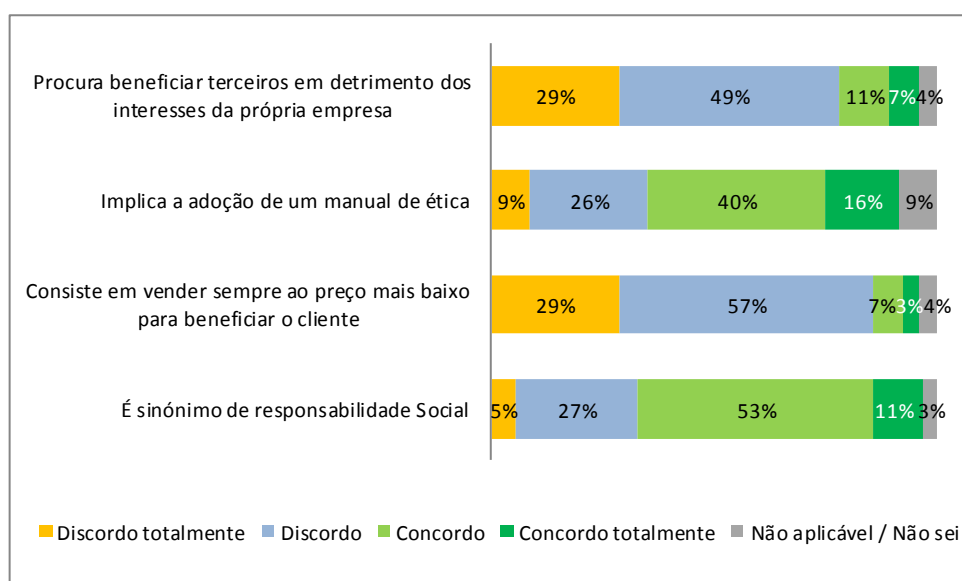
1. Em relação ao conceito e práticas de Responsabilidade Social indique por favor o grau de concordância com as seguintes afirmações:

A Responsabilidade Social numa empresa:

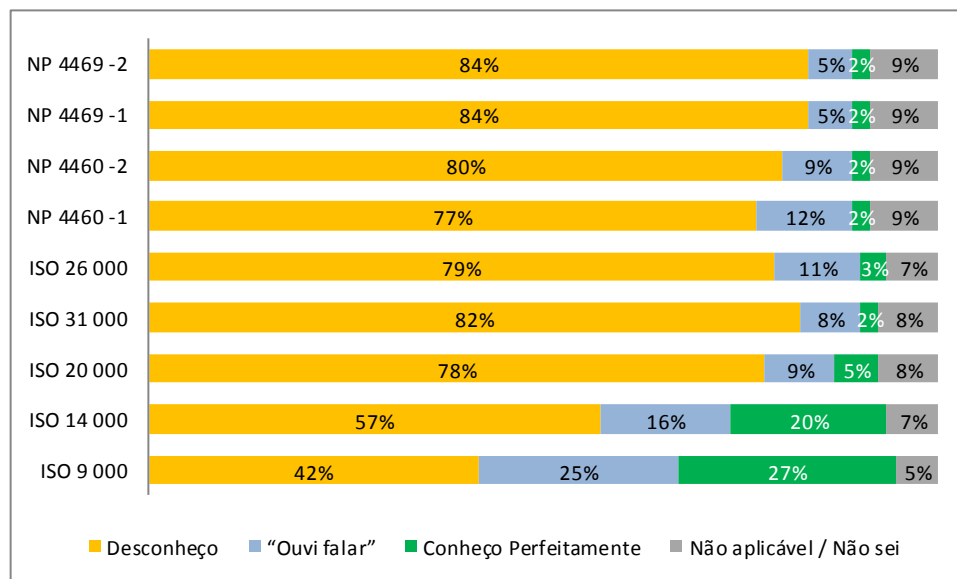


2. Em relação ao conceito e práticas de Ética indique, por favor, o grau de concordância com as seguintes afirmações:

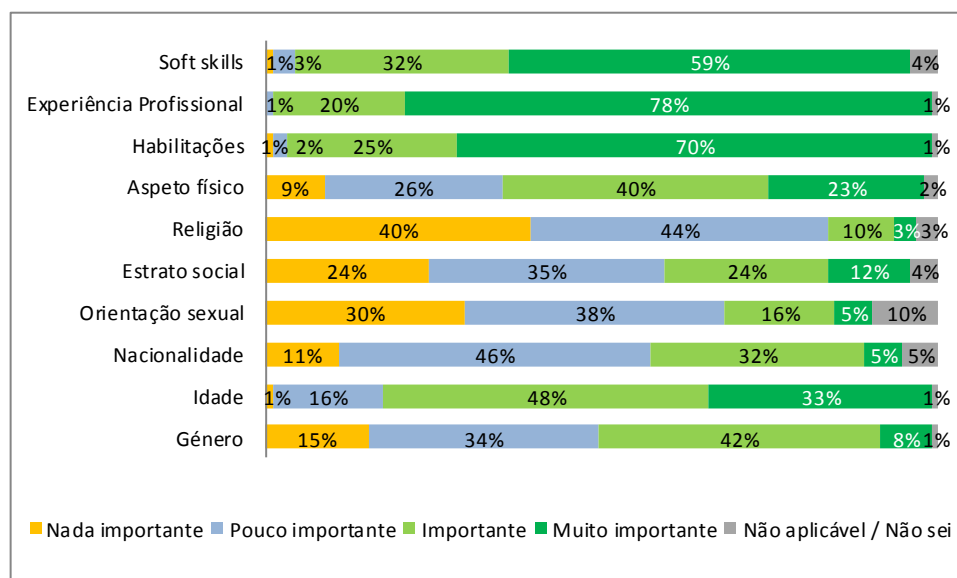
A Ética numa empresa:



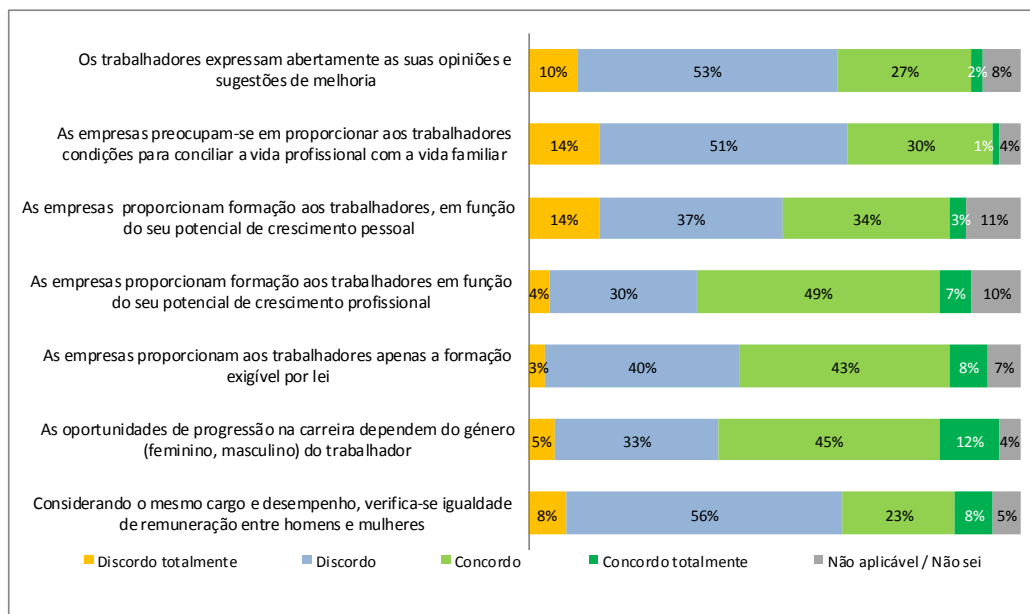
3. Quanto ao seguinte referencial normativo indique, por favor, qual o seu conhecimento acerca da norma:



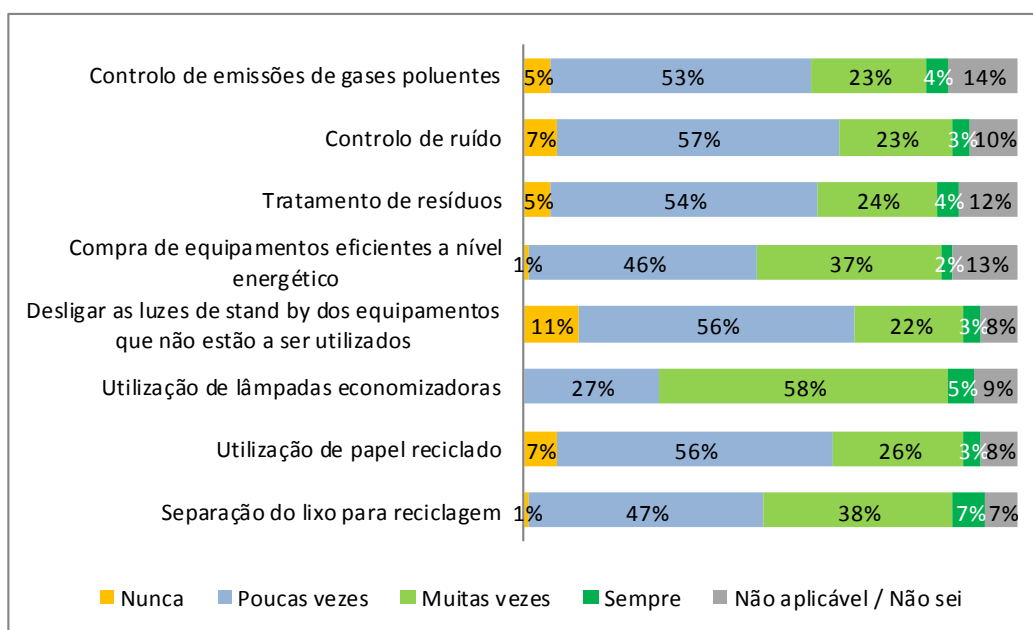
4. Avalie por favor a importância dos seguintes fatores de acordo com o que considera verificar-se nas empresas quanto ao recrutamento e progressão na carreira dos trabalhadores:



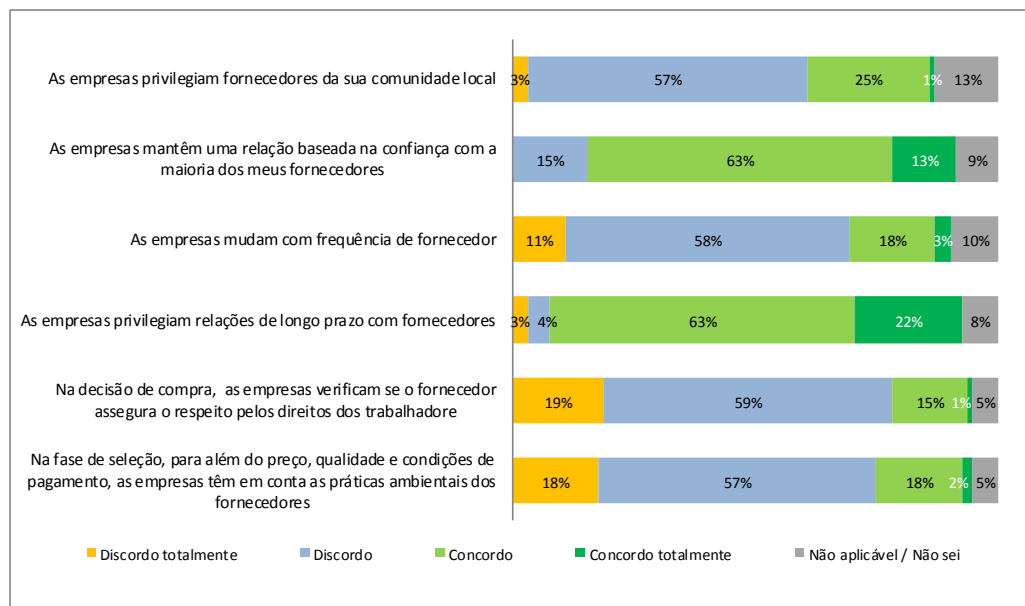
5. Atendendo à sua percepção sobre o comportamento e práticas observadas nas empresas quanto aos trabalhadores, indique por favor o grau de concordância com as seguintes afirmações:



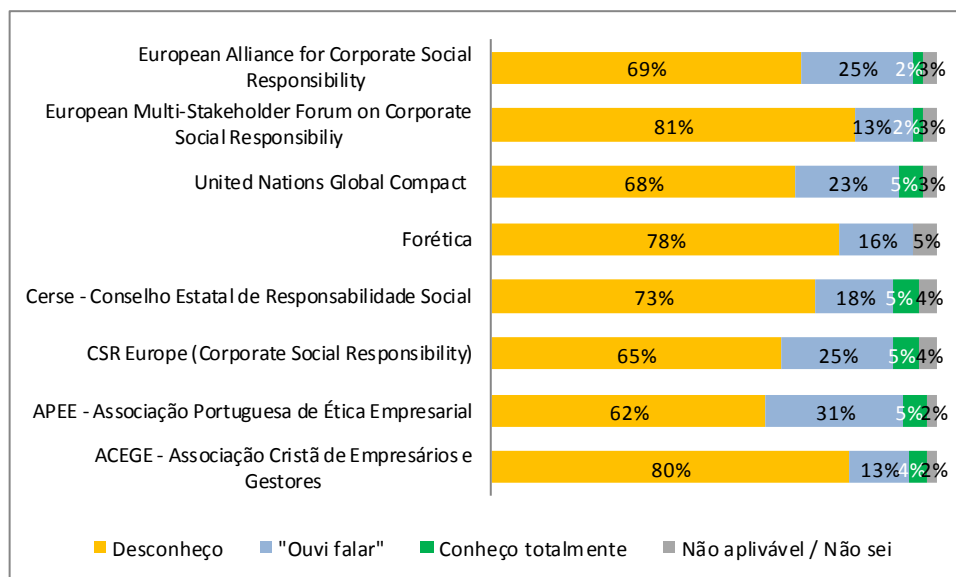
6. Pensando nas práticas ambientais das empresas, indique por favor qual considera ser o grau de frequência dos seguintes comportamentos:



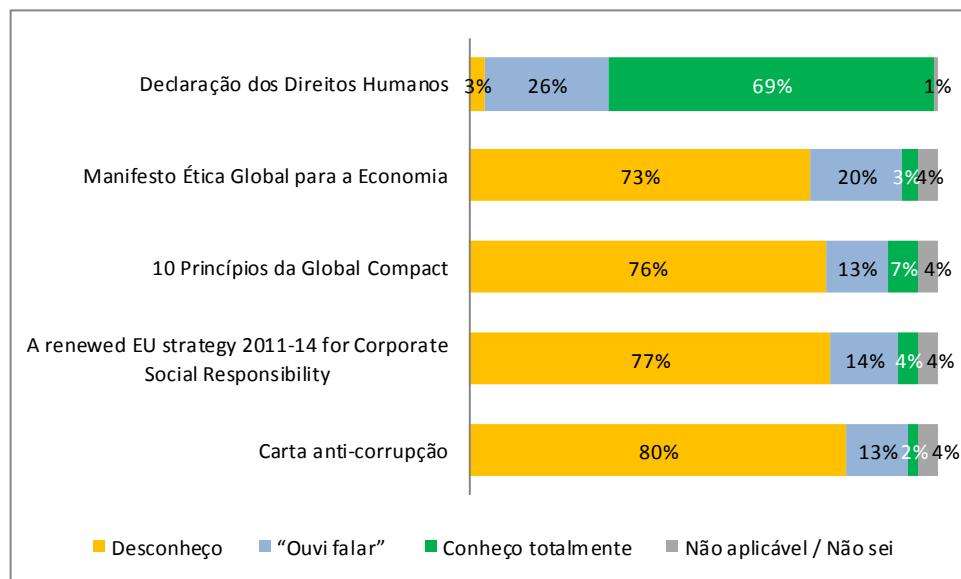
7. No processo de seleção e relacionamento das empresas com os fornecedores, classifique por favor o seu grau de concordância com as seguintes afirmações:



8. Quanto às seguintes organizações que trabalham no âmbito da Responsabilidade Social, assinale por favor a opção que considera mais adequada:

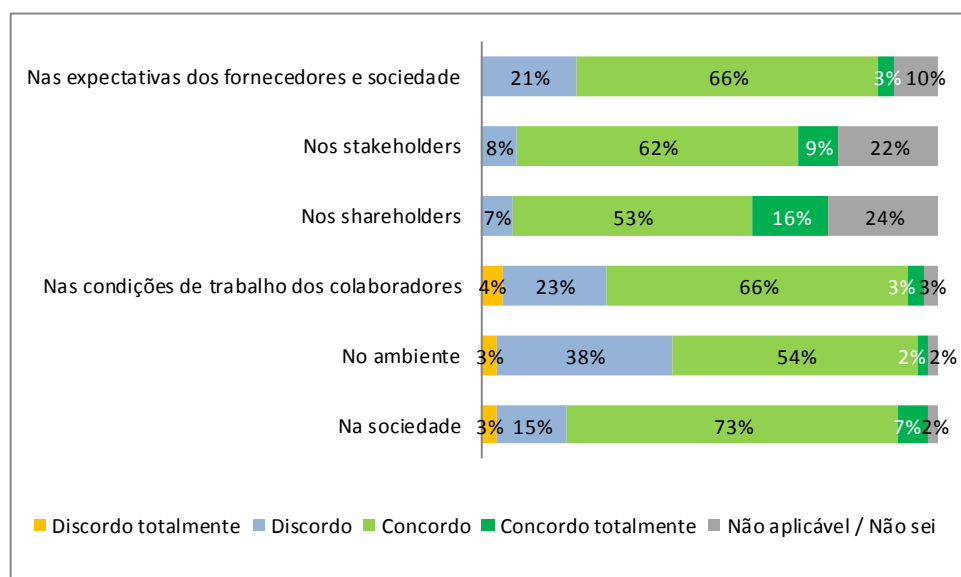


9. Em relação aos seguintes documentos de Responsabilidade Social, assinale por favor a opção que considera mais adequada:

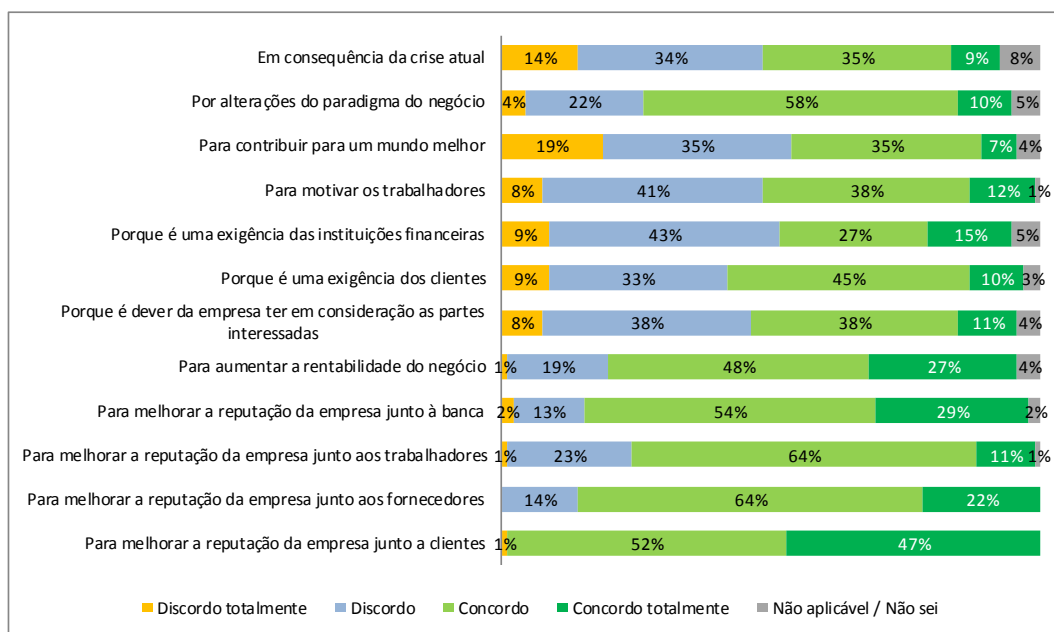


10. Atendendo à sua opinião sobre os comportamentos de Responsabilidade Social adotados pelas empresas, indique por favor o grau de concordância com as seguintes opções:

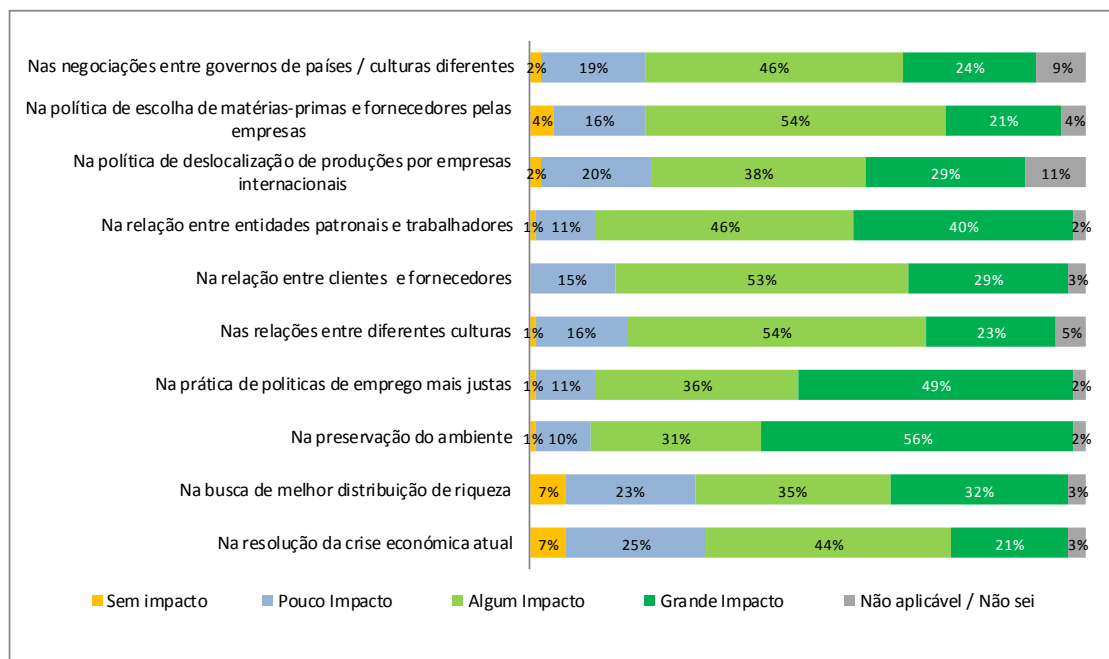
As empresas adotam comportamentos socialmente responsáveis tendo em consideração os impactes da atividade/produtos:



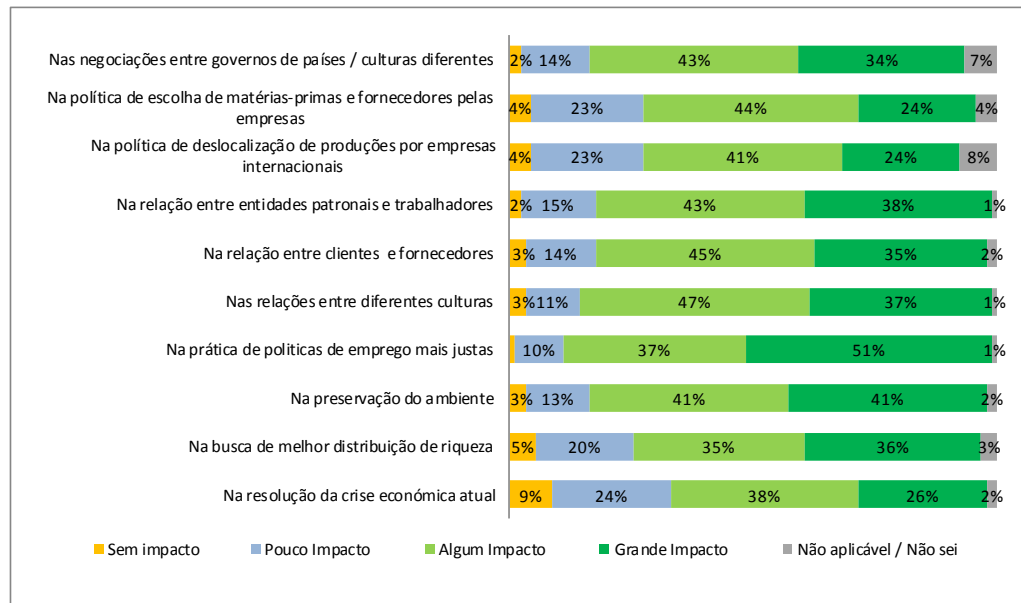
11. Indique, por favor, o seu grau de concordância com as seguintes afirmações relativamente aos motivos que levam as empresas a adotarem práticas éticas e de responsabilidade social:



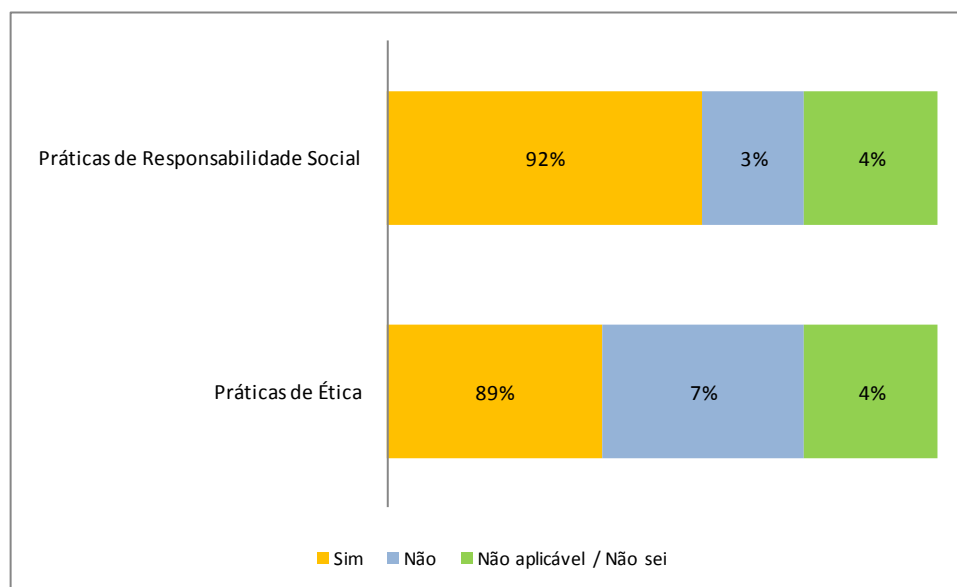
12. Indique por favor qual considera ser o impacto da Responsabilidade Social nos seguintes fatores:



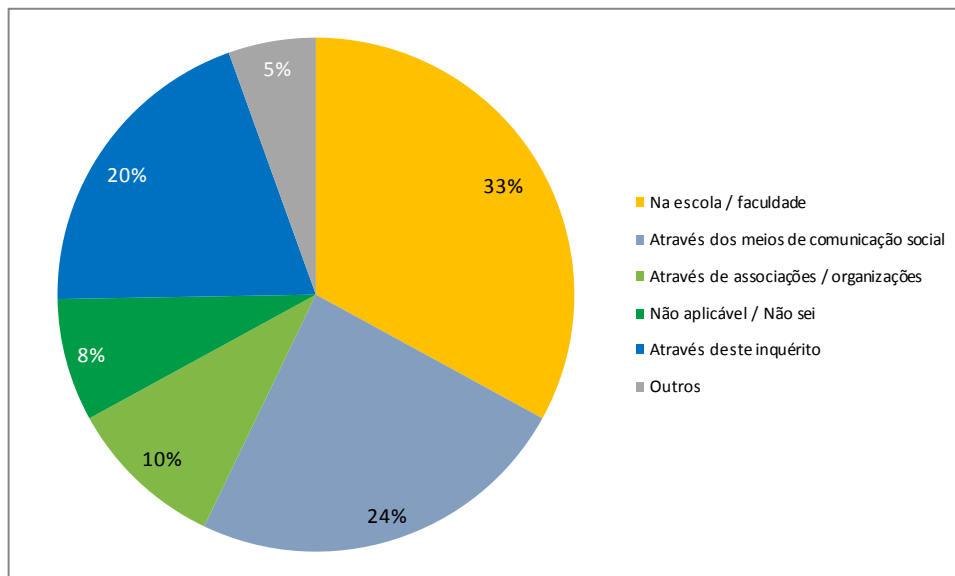
13. Em relação à Ética, qual considera ser o seu impacto nos seguintes fatores:



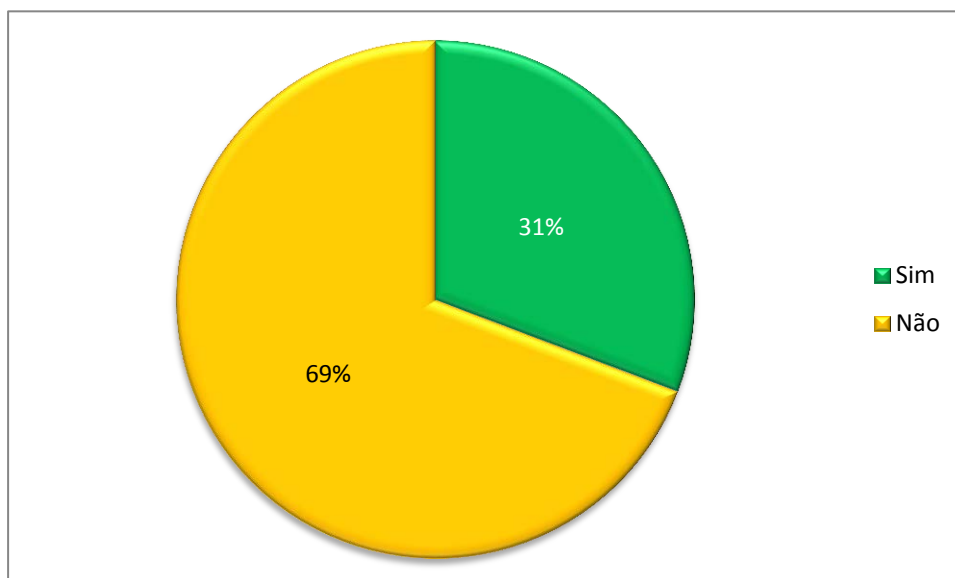
14. Considera que seria importante uma metodologia que ajudasse as empresas a lidar e implementar práticas de Responsabilidade Social e Ética?



15. Qual o primeiro contacto que teve com Responsabilidade Social Empresarial e Ética?

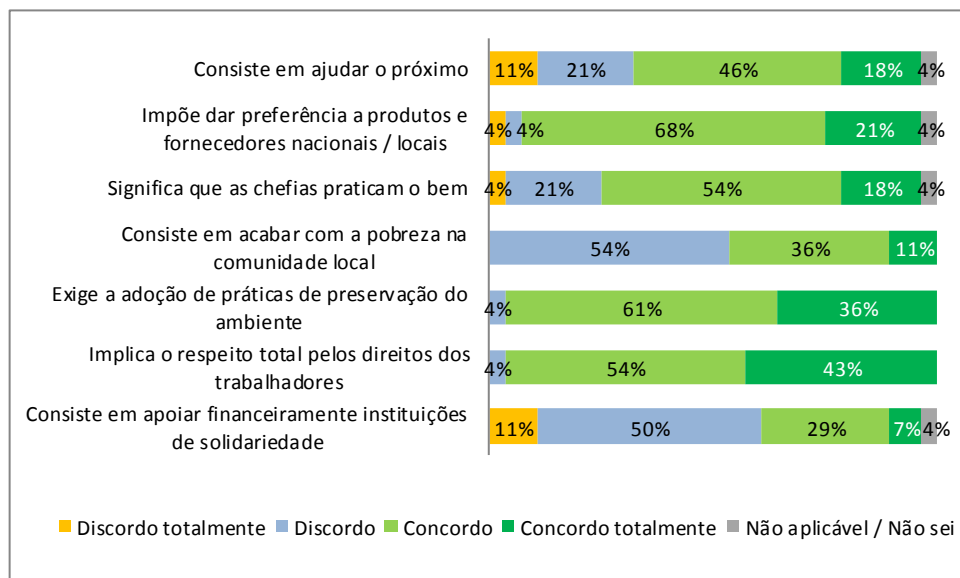


16. Agora que finalizou o inquérito, a sua perceção sobre Ética e Responsabilidade Social é diferente da que tinha quando iniciou o inquérito?



16.1. Atendendo às alterações verificadas ao longo do inquérito na sua opinião acerca da Responsabilidade Social, como classifica agora as seguintes frases:

A Responsabilidade Social numa empresa:



16.2. E em relação ao conceito de Ética, de acordo com a sua nova perceção, pronuncie-se por favor acerca das seguintes afirmações:

A Ética numa empresa:

