



**Politécnico
de Viseu**

Escola Superior
de Tecnologia
e Gestão de Lamego

Práticas de responsabilidade social: estudo de caso comparativo entre Instituições Particulares de Solidariedade Social dos distritos de Braga e Viseu

António Carlos Vicente Resende Pinto



**Politécnico
de Viseu**

Escola Superior
de Tecnologia
e Gestão de Lamego

Práticas de responsabilidade social: estudo de caso comparativo entre Instituições Particulares de Solidariedade Social dos distritos de Braga e Viseu

António Carlos Vicente Resende Pinto

Monografia

Mestrado em Gestão de Organizações Sociais

Trabalho efetuado sob a orientação de:
Professora Doutora Susana Maria Salgueiro Rebelo da Fonseca
Professora Doutora Anabela Fernandes Guedes

Maio | 2023

DEDICATÓRIA

Dedico esta dissertação à minha amada esposa e aos meus queridos filhos, que têm sido a luz e a inspiração nesta caminhada.

À minha esposa, meu porto seguro e minha maior incentivadora, agradeço por estar sempre ao meu lado, por apoiar-me incansavelmente e por ser a minha fonte de amor e motivação. O seu apoio incondicional e amor constante foram fundamentais para que eu pudesse seguir em frente e alcançar este marco na minha vida acadêmica.

Aos meus filhos, que são o meu maior tesouro, agradeço por trazerem alegria e significado à minha vida. Vocês são minha motivação e razão pela qual tento ser um exemplo. Espero que esta conquista os possa inspirar a seguir os seus próprios sonhos e que sempre acreditem no potencial ilimitado que têm.

“Nunca é tarde para aprender!”¹

Amo-vos muito mais do que as palavras podem expressar,

Com amor.

¹ Citação do meu pai, António Pinto, e avô, Manuel Vicente, há muitos anos atrás.

AGRADECIMENTOS

A vida é uma caminhada em que devemos aproveitar cada passo que se dá, para aprender e crescer. Conforme eternizou o escritor espanhol António Machado,

“o caminho faz-se caminhando.”

Embora a construção de uma dissertação seja um trabalho próprio e solitário, ter-se-á sempre de evidenciar os contributos, de natureza diversificada, daqueles que conosco remaram para que esta dissertação “chegasse a bom porto”. O término desta dissertação representa não só a conclusão de um objetivo traçado, mas também, um acervo de satisfação e felicidade que será difícil expressar por palavras.

Nesta longa caminhada, cheia de percalços pelo meio, com momentos em que nos sentimos desmotivados e nos apetece desistir, estão pessoas incríveis que nos ajudam a manter firmes e focados no objetivo traçado.

Nestas estão obviamente a esposa, os filhos e familiares, aos quais agradeço pela paciência, compreensão e motivação inculcada.

Estão ainda os gestores das organizações sociais que atenderam às solicitações, neste que foi um período bastante conturbado, permitindo assim a concretização deste estudo. Sem as suas respostas a realização deste estudo não seria de todo possível.

Quero também aqui deixar um agradecimento a todos os docentes que ministraram neste Mestrado, bem como, um agradecimento à instituição Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Lamego, pela oportunidade de realizar este estudo.

Por fim, um agradecimento especial, às orientadoras da dissertação, Professora Doutora Susana Maria Salgueiro Rebelo da Fonseca e Professora Doutora Anabela Fernandes Guedes, pela imensurável utilidade das suas recomendações, pela cordialidade e liberdade de ação e pela disponibilidade que sempre manifestaram.

A todas e todos, sem exceção, o meu ...

Muito Obrigado.

Este trabalho teve como objetivo identificar e analisar o nível de Responsabilidade Social das organizações sociais nos distritos de Braga e de Viseu, nas dimensões ambientais, sociais, económicas e institucionais. Os níveis de responsabilidade social foram obtidos através de um questionário enviado a 565 organizações sociais com forma jurídica de associação, centro social paroquial, fundação, instituição de organização religiosa e misericórdia, todas com o estatuto de Instituição Particular de Solidariedade Social, registadas e/ou sediadas nestes distritos. Os resultados permitiram-nos concluir que as organizações sociais dos distritos de Braga e Viseu encontram-se sensibilizadas e atentas face à problemática da ética e da responsabilidade social nas suas organizações. Verificou-se que em todas elas há uma crescente preocupação em melhorar continuamente na gestão institucional ou na redução do impacto ambiental, o que denota haver poder de iniciativa na sua implementação, sendo esta, contudo, de forma gradual, mas com a pretensão última de um contributo significativo às comunidades dos respetivos distritos.

Palavras-Chave: *Braga; Viseu; Ética; IPSS; Organização Social; Responsabilidade Social*

ABSTRACT

This work aimed to identify and analyse the level of Social Responsibility of social organisations in the districts of Braga and Viseu, in the environmental, social, economic and institutional dimensions. The levels of social responsibility were obtained through a questionnaire sent to 565 social organisations with the legal form of association, parish social centre, foundation, religious organisation institution and mercy institution, all with the status of Private Social Solidarity Institution, registered and/or based in these districts. The results enabled us to conclude that the social organisations in the districts of Braga and Viseu are aware of and attentive to the issue of ethics and social responsibility in their organisations. It was found that all of them are increasingly concerned with continuously improving institutional management or reducing the environmental impact, which shows that they have the power of initiative in implementing them, though gradually, with the aim of making a significant contribution to the communities in the respective districts.

Keywords: *Braga; Viseu; Ethics; IPSS; Social Organization; Social Responsibility*

ÍNDICE GERAL

| | |
|--|----|
| INTRODUÇÃO | 1 |
| CAPÍTULO I – APRESENTAÇÃO DO ESTUDO | 3 |
| I.1 – Especificação do tema | 3 |
| I.2 – Delimitação da abordagem | 3 |
| I.3 – Objetivos gerais e específicos..... | 3 |
| I.4 – Justificação e relevância | 5 |
| I.5 – Apresentação do problema de investigação | 5 |
| CAPÍTULO II – ENQUADRAMENTO TEÓRICO | 7 |
| II.1 – Terceiro Setor | 7 |
| II.1.1 – Instituições Particulares de Solidariedade Social | 9 |
| II.2 – Ética | 10 |
| II.3 – A Responsabilidade Social | 13 |
| II.3.1 – Responsabilidade social e sua evolução..... | 15 |
| II.3.2 – Normas sobre ética e responsabilidade social | 18 |
| II.3.2.1 – SA8000 – Responsabilidade Social | 19 |
| II.3.2.2 – NP 4460 – Ética nas Organizações | 20 |
| II.3.2.3 – NP 4469 – Sistema de Gestão da Responsabilidade Social | 21 |
| II.3.2.4 – ISO 26000 – Linhas de orientação da Responsabilidade Social | 22 |
| II.3.2.5 – NP 4522 – Norma para organizações familiarmente responsáveis..... | 23 |
| II.3.2.6 – NP 4552 - Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal | 24 |
| II.4 – Responsabilidade Social Ambiental..... | 25 |
| CAPÍTULO III – PERPETIVA METODOLOGICA | 28 |
| III.1 – Metodologia e métodos utilizados..... | 29 |
| III.2 – População e amostra..... | 30 |
| III.2.1 – Caracterização do distrito de Braga..... | 32 |
| III.2.2 – Caracterização do distrito de Viseu | 36 |
| III.3 – Técnicas de recolha de dados | 40 |
| III.3.1 – Recolha de Dados no Distrito de Braga..... | 44 |
| III.3.2 – Recolha de Dados no Distrito de Viseu | 46 |
| CAPÍTULO IV – APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS | 49 |
| CAPÍTULO V – CONCLUSÕES | 65 |

| | |
|---|----|
| V.1 – Conclusões Gerais | 65 |
| V.2 – Limitações do estudo | 68 |
| V.3 – Propostas para estudos futuros..... | 68 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 69 |
| ANEXOS | 73 |
| Anexo 1: Questionário “o nível de Responsabilidade Social das organizações sociais do distrito de Braga, nas dimensões ambientais, sociais, económicas e institucionais.” | 73 |
| Anexo 2: Questionário “o nível de Responsabilidade Social das organizações sociais do distrito de Viseu, nas dimensões ambientais, sociais, económicas e institucionais.” | 79 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|--|----|
| Gráfico 1 – Braga - População estrangeira com estatuto legal de residente..... | 34 |
| Gráfico 2 – Viseu - População estrangeira com estatuto legal de residente | 39 |
| Gráfico 3 – A organização incentiva os seus trabalhadores a desenvolverem competências reais e carreiras a longo prazo – Distrito de Braga | 55 |
| Gráfico 4 – A organização incentiva os seus trabalhadores a desenvolverem competências reais e carreiras a longo prazo – Distrito de Viseu..... | 56 |
| Gráfico 5 – Existência de processo contra formas de discriminação – Distrito de Braga | 57 |
| Gráfico 6 – Existência de processo contra formas de discriminação – Distrito de Viseu..... | 58 |
| Gráfico 7 – Consulta os funcionários sobre questões importantes da organização – Distrito de Braga..... | 58 |
| Gráfico 8 – Consulta os funcionários sobre questões importantes da organização – Distrito de Viseu | 59 |
| Gráfico 9 – Existência de planos de saúde, segurança e apoio social que protejam adequadamente os seus trabalhadores – Distrito de Braga..... | 60 |
| Gráfico 10 – Existência de planos de saúde, segurança e apoio social que protejam adequadamente os seus Trabalhadores – Distrito de Viseu | 60 |
| Gráfico 11 – Equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar – Distrito de Braga | 61 |
| Gráfico 12 – Equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar – Distrito de Viseu | 62 |
| Gráfico 13 – Redução do impacto ambiental – Distrito de Braga..... | 63 |
| Gráfico 14 – Redução do impacto ambiental – Distrito de Viseu | 64 |

ÍNDICE DE TABELAS

| | |
|---|----|
| Tabela 1 – As quatro perspetivas da responsabilidade social..... | 14 |
| Tabela 2 – Concelhos dos Distritos de Braga e Viseu na NUTS III..... | 31 |
| Tabela 3 – Distrito de Braga - População residente segundo os Censos | 34 |
| Tabela 4 – Distrito de Viseu - População residente segundo os Censos..... | 38 |
| Tabela 5 – Distribuição das IPSS do Distrito de Braga por Concelhos..... | 44 |
| Tabela 6 – Entidades sem informação por motivo..... | 45 |
| Tabela 7 – Entidades não validamente contactadas por motivo..... | 45 |
| Tabela 8 – Distribuição das IPSS do Distrito de Viseu por Concelhos | 46 |
| Tabela 9 – Entidades sem informação por motivo..... | 47 |
| Tabela 10 – Entidades não validamente contactadas por motivo - Braga | 48 |
| Tabela 11 – Taxa de Respostas Obtidas por Entidades Questionadas – Distrito de Braga | 49 |
| Tabela 12 – Taxa de Respostas Obtidas por Entidades Questionadas – Distrito de Viseu..... | 50 |
| Tabela 13 – Respostas Obtidas por localização no distrito de Braga | 51 |
| Tabela 14 – Respostas Obtidas por localização no distrito de Viseu..... | 51 |
| Tabela 15 – Áreas de atuação das IPSS’s – Distrito de Braga | 52 |
| Tabela 16 – Áreas de atuação das IPSS – Distrito de Viseu..... | 53 |
| Tabela 17 – Número de funcionários..... | 53 |
| Tabela 18 – Opinião das organizações sobre Responsabilidade Social nas Organizações - Braga...54 | |
| Tabela 19 – Opinião das organizações sobre Responsabilidade Social nas Organizações - Viseu ...55 | |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|-----------------------------------|----|
| Figura 1 – Distrito de Braga..... | 33 |
| Figura 2 – Distrito de Viseu..... | 37 |

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APEE – Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE)

CdE – Código(s) de Ética

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CT – Comissões Técnicas

IBM – *International Business Machines Corporation*

IPQ – Instituto Português da Qualidade

IPSS – Instituições Particulares de Solidariedade Social

NUTS – Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos

ONN – Organismo Nacional de Normalização

ONS – Organismos de Normalização Setorial

OGCT – Organismos Gestores de Comissão Técnica

PDCA – *Plan, Do, Check, Act*

SGC – Sistema de Gestão da Conciliação

As acesas mudanças que têm marcado a ordem económica e social em que os mercados são dominados pela internacionalização e pela globalização trazem à ordem do dia os desafios da Responsabilidade Social.

As organizações de economia social têm já um lugar vincado na sociedade e são vistas, por isso, de extrema importância. A evolução destas organizações surgiu de a necessidade colmatar as dificuldades daqueles que são mais vulneráveis melhorando assim a qualidade e o bem-estar da sociedade. As organizações da economia social, também intituladas de organizações sem fins lucrativos, não têm como finalidade última o lucro, estando assim inseridas no setor que é chamado de “terceiro setor”.

Neste sentido, este trabalho, que se insere no Mestrado em Gestão das Organizações Sociais, tem como principal objetivo analisar as práticas de responsabilidade social, fazendo um estudo de caso comparativo entre Instituições Particulares de Solidariedade Social dos distritos de Braga e Viseu. As Instituições Particulares de Solidariedade Social são consideradas organizações da economia social e executam um papel fundamental na satisfação das necessidades das mais diversas faixas etárias da população em geral. Exemplo disso são os apoios familiares, apoio a crianças e jovens, apoio à integração social e comunitária, apoio à velhice, apoio a pessoas com deficiência, etc. organizações, que, ao atingirem os seus objetivos, assumem também práticas de responsabilidade social. A responsabilidade social é uma prática intencional que surge quando as organizações decidem agir em prol da sociedade e da proteção do meio ambiente. A responsabilidade social é, assim, um compromisso que as organizações (em geral) e as da economia social (em particular) estão a assumir perante a população em geral para que sigam um comportamento ético e responsável, procurando reduzir as desigualdades sociais, obtendo e moldando, desta forma, o desenvolvimento da sustentabilidade.

A apresentação do presente estudo decorre de imperativos inerentes à avaliação do curso do mestrado em Gestão de Organizações Sociais, frequentado na Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Lamego, do Instituto Politécnico de Viseu.

CAPÍTULO I – APRESENTAÇÃO DO ESTUDO

I.1 – Especificação do tema

Práticas de responsabilidade social: estudo comparativo entre Instituições Particulares de Solidariedade Social dos distritos de Braga e Viseu é o título proposto para a dissertação de mestrado em Gestão de Organizações Sociais.

Pretende-se, assim, de um modo geral, fazer um estudo comparado entre Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS) dos distritos de Braga e de Viseu e analisar se estas têm, na sua atividade diária, práticas de Responsabilidade Social nas dimensões ambientais, sociais e económicas.

I.2 – Delimitação da abordagem

A abordagem ao tema está delimitada em 3 aspetos: nível concetual, geográfico e universo/amostra.

Ao nível da delimitação concetual, irão ser abordadas as seguintes temáticas: economia social, terceiro setor, organizações sem fins lucrativos, ética e responsabilidade social, sendo estas temáticas os conceitos-chave do tema em estudo.

Ao nível da delimitação geográfica, o estudo irá incidir nos distritos de Braga e de Viseu. Assim, irá ser apresentada uma breve caracterização socioeconómica dos distritos e ainda uma alocação sobre as instituições em causa na secção relativa à parte delimitação do universo.

O universo deste estudo estará confinado aos distritos de Braga e Viseu, assim como a todas as IPSS dos mesmos. Estas instituições serão apuradas através da lista das IPSS registadas que se encontra publicada na página da internet do Instituto da Segurança Social.

I.3 – Objetivos gerais e específicos

Com base no tema acima enunciado, os objetivos gerais e específicos para esta investigação são os seguintes:

1. Conceptualizar a responsabilidade social, evidenciando as principais correntes de pensamento acerca da temática.

- Conhecer e compreender os conceitos de ética e de responsabilidade social;
 - Perceber as especificidades da responsabilidade social nas organizações sem fins lucrativos;
 - Perceber de que modo a responsabilidade social pode influenciar e gerar impactos nas organizações sem fins lucrativos;
2. Identificar e analisar as práticas de responsabilidade social nas Instituições Particulares de Solidariedade Social, dos distritos de Braga e Viseu, nas dimensões ambientais, sociais e económicas:
- Perceber se as organizações sociais estão sensibilizadas para o conceito de responsabilidade social;
 - Perceber quais as práticas de responsabilidade social mais utilizadas/implementadas, nas IPSS de ambos os distritos, nas dimensões ambientais, sociais e económicas;
 - Realizar uma análise comparativa das IPSS, com vista a perceber as suas similaridades e/ou divergências nesta matéria, atendendo a diferentes variáveis de caracterização, designadamente a dimensão das instituições.
3. Perceber o grau de implementação das práticas de responsabilidade social nas Instituições Particulares de Solidariedade Social, dos distritos de Braga e Viseu, nas dimensões ambientais, sociais e económicas:
- Analisar o grau de implementação das práticas de responsabilidade social nas organizações em estudo;
 - Identificar as principais lacunas e/ou necessidades das organizações em estudo;
 - Fazer uma reflexão crítica acerca dos resultados obtidos.

Para cada objetivo geral apresentado será necessário definir uma hipótese teórica. “A hipótese de investigação é a resposta temporária, provisória, que o investigador propõe perante uma interrogação formulada a partir de um problema de investigação” (Huot, 1999, p. 53). Assim:

H1 – O estudo da temática responsabilidade social irá permitir uma melhor compreensão acerca da gestão das organizações sociais.

H2 – As práticas de responsabilidade social irão variar entre instituições no mesmo distrito e entre distritos.

H3 – O grau de implementação de práticas de responsabilidade social irá variar entre os distritos, tendo em conta a sua localização.

I.4 – Justificação e relevância

É possível evidenciar a relevância do estudo através de dois prismas: a relevância teórica/prática do estudo e a relevância a nível de motivação pessoal.

O terceiro setor, tal como as IPSS, encontra-se em crescimento. O mercado torna-se cada vez mais competitivo para estas instituições que têm de começar a apostar em si, na sua sustentabilidade, e a fazer uso de práticas de responsabilidade social. Desta forma, torna-se necessário perceber de que modo é vista a responsabilidade social nas organizações, se as mesmas praticam essa responsabilidade e se estas práticas trazem algo de novo à gestão organizacional das instituições.

Nos últimos anos, o tema da responsabilidade social tem sido alvo do interesse dos investigadores, face à rápida mutação provocada pela globalização, mas também alertados pelas problemáticas que têm assolado a sociedade. Este tema tem diversos estudos no seio empresarial lucrativo, sendo, contudo, embrionário no seio das entidades do sector não lucrativo, importando, assim, aprofundar esta temática nas organizações sociais.

Pessoalmente, consideramos um tema de interesse em ser abordado para o aumento e consolidação de conhecimentos, bem como para perceber de que modo estão as IPSS a pôr em prática todas estas crescentes modalidades, onde tem cabimento a parte social, a parte profissional, a parte familiar e toda a comunidade. O facto de terem sido escolhidos os distritos de Braga e Viseu como universo deveu-se, também, a uma preferência pessoal sobre estes distritos.

I.5 – Apresentação do problema de investigação

Quanto à apresentação do problema de investigação, definiu-se como pergunta de partida a seguinte: Qual o nível de desenvolvimento das práticas de responsabilidade social nas Instituições Particulares de Solidariedade Social, dos distritos de Braga e Viseu, nas dimensões ambientais, sociais e económicas, e que fatores concorrem para o explicar?

Na questão de partida proposta queremos investigar em que ponto se encontra a implementação das práticas de responsabilidade social nas IPSS dos referidos distritos, se

existem disparidades/semelhanças quando efetuada a comparação entre instituições do mesmo distrito e se estas se mantêm quando comparadas entre instituições dos dois distritos.

No campo dos conceitos teóricos a definir, consideramos fundamental refletir sobre: o eixo teórico relativo ao terceiro setor e às IPSS; a evolução histórica dos conceitos de ética e responsabilidade social; as normas que enquadram a ética e a responsabilidade social nas organizações com vista à certificação ou melhoria de desempenho; por fim, a exploração do tema responsabilidade no terceiro setor a sua conceptualização ao longo da história e as práticas em que se concretiza.

As variáveis que consideramos oportuno investigar reportam: às áreas de atuação das organizações no setor social; localização; a dimensão da organização face ao número de colaboradores; as políticas de incentivo ao desenvolvimento de competências e de carreiras/promoções no local de trabalho; o uso de práticas, na contratação ou no local de trabalho de todas as formas de não discriminação; a existência de participação na tomada de decisões por parte dos colaboradores; a existência de planos de saúde, segurança e apoio social para os colaboradores; a faculdade de proporcionar aos colaboradores um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar; por último, as práticas existentes para efeitos de redução do impacto ambiental, nomeadamente na redução de energia, reciclagem, prevenção da poluição, proteção da natureza e opções de transporte sustentável.

CAPÍTULO II – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

II.1 – Terceiro Setor

Recentemente, o Terceiro Setor tem ganho mais ênfase no que diz respeito à investigação científica, mais concretamente nas vertentes económica e política em contexto social.

A definição do Terceiro Setor apresenta-se de forma dúbia, tendo em conta que os entendidos na área não partilham da mesma perspetiva na formulação da sua definição, apesar de que apresentam elementos comuns, nomeadamente quando este setor é composto por organizações sem fins lucrativos que têm como principal objetivo facultar recursos que geram bem-estar às comunidades que se encontram em situação de risco. Ainda outro aspeto que causa as divergências anteriormente mencionadas é o facto de o mesmo integrar muitas organizações e com diferentes objetivos e missão que estão diretamente dependentes da sua área de atuação (Campos, 2013).

Na sociedade atual, os problemas sociais agravam-se todos os dias sendo cada vez mais difíceis de resolver e tendem a agravar-se com o tempo (como é o caso da exclusão social e do desemprego). Como tal, existe a necessidade de uma indústria que vise melhorar a economia social (Vieira, 2015).

O Terceiro Setor desenvolve-se, cada vez mais, no que diz respeito às suas polivalências, sendo dotado de diferentes e novas áreas de saber. Este encontra-se capacitado para solucionar situações de risco ou problemáticas económico-sociais, sendo que tem ao seu dispor ferramentas essenciais (Campos, 2013).

As Organizações Sem Fins Lucrativos (OSFL) que assumem maior ênfase no Terceiro Setor são as Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS), visto que o trabalho destas organizações é cada vez mais reconhecido pela sociedade que é maioritariamente caracterizada por alguns tipos de carência como é o caso de Portugal (Campos, 2013).

Neste sentido, o Terceiro Setor teve uma evolução marcante em Portugal, visto ter uma forte ligação com a Igreja Católica, a autoajuda e tradição mutualista do país, o controlo político e a crescente delegação do Estado nas OSFL. O Terceiro Setor esteve presente na criação de várias instituições que serviam os princípios de solidariedade social, mutualismo

e cooperação, como é o caso das Misericórdias. Todavia, houve um crescimento significativo do Terceiro Setor no século XIX, o qual foi causado pela desresponsabilização do Estado, no que se refere aos apoios para colmatar os problemas sociais (Campos, 2013).

As políticas governamentais sempre projetaram grande influência no Terceiro Setor, mas foi após a instauração da República Portuguesa que muitas organizações foram criadas, através de movimentos associativos, com o intuito de atuar nas problemáticas sociais. Ainda hoje, estas organizações procuram combater as problemáticas sociais que integram a nossa sociedade procurando criar relações de confiança (Campos, 2013).

Segundo Rapaz (2015) aquando do surgimento da democracia, em 1974, ocorreram diversas mudanças políticas na proteção social, bem como, a conquista de direitos como a liberdade de expressão e de opinião, tiveram grande importância na sociedade civil para a constituição de entidades do terceiro setor.

É através da Constituição da República Portuguesa (CRP), aprovada a 2 de abril de 1976, que surge uma primeira explanação entre o setor público, o setor privado e o setor cooperativo, mas só em 1989 é que é inserida a vertente social no setor cooperativo, ou seja, é consagrado, no artigo 82º, a coexistência de três setores, referindo que um deles é o setor cooperativo e social.

Por sua vez a OCDE (2003), define este setor como o setor que liga o Estado ao mercado, atuando como promotor de missões económicas e sociais, e que segue, assim, o interesse público não tendo como objetivo a obtenção e distribuição de lucros.

Porém, como todos os setores, o Terceiro Setor tem também os seus limites, sendo o principal a divergência no que concerne à definição do seu conceito. Deste modo, a consensualidade quanto ao conceito do Terceiro Setor em Portugal limita-se à área de intervenção social, conquanto que as organizações que constituem este setor não atuam somente nesta área (Campos, 2013).

Conclui-se, assim, inspirados em Campos (2013), que as organizações do Terceiro Setor devem apresentar uma estrutura formalmente organizada e apresentar uma natureza privada, de forma a diferenciar-se do Setor Público, sendo autónomas, ou seja, não recorrem aos apoios do Estado e a contratação dos seus colaboradores deve cingir-se a uma adesão voluntária, apesar de serem poucos os recursos financeiros que estas organizações detêm.

II.1.1 – Instituições Particulares de Solidariedade Social

O desemprego, a pobreza, o envelhecimento, entre outras, são algumas das várias expressões da questão social existentes na sociedade. As constantes mudanças que têm vindo a ocorrer na sociedade conduziram as Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS) a adaptar-se a novos desafios e a adequar o trabalho que desenvolvem em prol das problemáticas vividas pelos seres humanos (Neves, 2014).

Segundo Oliveira (2015) a economia social fornece bens e presta serviços que vão ao encontro das necessidades mais básicas dos humanos, independentemente dos seus rendimentos económicos.

Ainda segundo o mesmo autor, a principal diferença entre as organizações da economia social e as sociedades consideradas capitalistas é que, enquanto nestas os principais beneficiários são os seus próprios investidores que obtêm lucro para si próprios, nas organizações da economia social, caso existam lucros, a apropriação desse excedente é direcionada para promover os objetivos da organização, para satisfazer seus usuários diretos, os funcionários e a comunidade em geral.

As IPSS, pela sua relevância na sociedade, atuam na comunidade e são, muitas vezes, a resposta de primeira linha a muitas situações, apresentando um conjunto muito diversificado de respostas sociais, vindo aumentar o seu peso social e económico (Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, 2014).

Como vimos anteriormente, com a Constituição de 1976, (artigo 63º, n.º 3), é dado o reconhecimento da robusta realidade que constitui a iniciativa privada nos domínios da solidariedade social e nesse encaço, foi publicado o Decreto-Lei n.º 519-G/79, de 29 de dezembro, que viria a estabelecer o Estatuto das Instituições Privadas de Solidariedade Social, sendo que, já anteriormente fora publicado o estatuto da assistência social (Lei n.º 1998, de 15 de maio), mas esta lei tinha objetivos muito alargados, e procurou organizar um sistema completo de proteção social, nos termos em que então foi concebido. É de notar que as matérias sobre entidades particulares, incluídas neste sistema, tenham sido tratadas de forma dispersa e pouco desenvolvida.

O Decreto-Lei n.º 519-G/79, de 29 de dezembro, foi revogado pelo Decreto-Lei n.º 119/83, de 25 de fevereiro, que aprovou o novo Estatuto das Instituições Particulares de Solidariedade Social.

O novo estatuto das IPSS perpetua a definição de IPSS, no seu atual artigo 1º:

(Definição)

1 - São instituições particulares de solidariedade social, adiante designadas apenas por instituições, as pessoas coletivas, sem finalidade lucrativa, constituídas exclusivamente por iniciativa de particulares, com o propósito de dar expressão organizada ao dever moral de justiça e de solidariedade, contribuindo para a efetivação dos direitos sociais dos cidadãos, desde que não sejam administradas pelo Estado ou por outro organismo público.

2 - A atuação das instituições pauta-se pelos princípios orientadores da economia social, definidos na Lei n.º 30/2013, de 8 de maio, bem como pelo regime previsto no presente Estatuto.

3 - O regime estabelecido no presente Estatuto aplica-se subsidiariamente às instituições que se encontrem sujeitas a regulamentação especial.

Quanto à forma das instituições, o artigo 2º, do mesmo diploma, refere que estas podem ser: - Associações de solidariedade social; - Cooperativas de solidariedade social; - Associações de socorros mútuos; - Fundações de solidariedade social; - Irmandades da misericórdia, podendo, ainda, agruparem-se em: Uniões ou Associações mutualistas ou de socorros mútuos;

As IPSS podem assumir três formas jurídicas distintas: Associações, Fundações ou Irmandades da Misericórdia (constituídas na ordem jurídica canónica). Segundo dados da Segurança Social, existem, atualmente registadas, em Portugal, 4696 IPSS².

II.2 – Ética

A ética sempre existiu na história como uma resposta às questões básicas levantadas pela relação entre as pessoas, especialmente no que concerne ao seu comportamento moral. A ética está intrinsecamente presente na vida do Homem quando este age, decide e pondera sobre o seu rumo e sobre o que deve fazer. Ao longo dos últimos anos, a ética obteve notoriedade e mediatização.

A sistematização daqueles que são os desafios da ética foi-nos trazida pela primeira vez na obra de Aristóteles, “Ética a Nicómaco”.

Baptista (2012) recorda-nos que o termo “ética” resulta do grego (*éthè* – morada) e o termo “moral” advém do latim (*mores* – *mos*), sendo que ambos remetendo para a ideia de hábitos e costumes, para o modo de ser, de estar e de agir que habilita o comportamento dos indivíduos, dos grupos, das organizações e das comunidades.

² Instituições Particulares de Solidariedade Social registadas – lista de 09/03/2023 em: https://www.seg-social.pt/documents/10152/864429/Listagem_ipss/8371faa4-dea5-4c03-a47f-3446f1f4c6c3

“Quanto à leitura da palavra “ética”, esta tem a sua origem em duas palavras gregas êthos e êthos referindo-se, prospectivamente, a morada ou carácter e hábitos ou costumes também na origem da tradução latina de mores, ou seja, moral. Considera o carácter do homem como sendo onde este habita, algo exterior ao individual, voz da consciência ou voz divina e os hábitos e costumes ao nível dos comportamentos e do coletivo (Duarte, Sarmento & Jesus, 2017, p. 9).”

Para Guedes (2019), a ética norteia, o comportamento, as ações que almejam o bem, sem que esse comportamento correto nos traga apenas o nosso próprio benefício. Para a autora, inspirada em Ricou (2011), desde Aristóteles que a ética fomenta as ações do Homem para o aproximar do bem, sendo que esta noção do que é o bem e por oposto o que é o mal, surgem em função do juízo que cada pessoa faz dessa ação, da nossa própria consciência ética. Ainda para Guedes (2019), isso pode levar a que pensemos que o bem pode corresponder à satisfação do que é a nossa vontade e o mal àquilo que não nos satisfaz, mas, na verdade, o que a ética nos acrescenta é a vontade de realizar uma ação em função do outro e daí a importância da racionalidade em relação ao comportamento para com o próximo. É nesse sentido que Coval (2006), citado por Ricou (2011), referindo-se a Aristóteles, afirma:

“o Homem no uso da racionalidade prática reconhece o verdadeiro bem, sendo que esse bem poderá acrescentar-se, será representado pela satisfação das necessidades individuais em harmonia com as necessidades dos outros (p.22).”

A noção de ética, contudo, e sustentados em Guedes (2019) citando Rocha (2010), tem vindo a sofrer alterações ao longo das distintas épocas históricas. Tem sido determinada pelas alterações de padrões, costumes e práticas que as sociedades têm vindo a adotar, ao longo dos tempos, para definir a conduta ética do Homem. Tal facto denota que um comportamento que sempre foi visto como inadequado pode, a partir de uma determinada conjuntura, passar a ser conhecido como uma conduta adequada. Vázquez (2003), citado por Guedes (2018) a este respeito, refere:

“...mudando radicalmente a vida social, muda também a vida moral. Os princípios, valores ou normas encarnadas nela entram em crise e exigem a sua justificação ou a sua substituição por outros. Surge então a necessidade de novas reflexões ou de uma nova teoria moral, pois os conceitos, valores e normas vigentes se tornaram problemáticos. (p. 267).”

Desde meados do século XX, com a crescente importância do tecido empresarial no seio da sociedade, cresceram também os cuidados com essa conduta, que foi alvo de vários estudos, e as suas implicações éticas. Esta mediatização e a crescente notoriedade que o tecido empresarial passou a deter, o alargamento dos mercados a nível global, as exigências dos clientes, e o permanente escrutínio dos *stakeholders*, levaram as empresas a debruçar-se sobre a problemática da ética fazendo-as repensar a sua conduta.

São vastas as definições sobre ética, e estão-lhe associados conceitos como o de moral, visto que a “ética é a ciência da moral”, sendo que o conceito de moral passa por ser a “institucionalização” da ética (Dias, 2014).

Segundo Neves (2008), citado por Passos (2014), a ética passa a ser um elemento essencial do sucesso de indivíduos e organizações, no entanto, conforme refere Alonso (2013), a ética só poderá ser aplicada na prática às pessoas, uma vez que são estas que compõem as organizações, ou seja, a ética pode ser aplicada a quase todos os campos da atividade humana. Esta aplicação vai gerar novos paradigmas de gestão podendo haver várias abordagens da ética, tendo em conta a sua relação com as outras áreas ou processos organizacionais (financeiro, comunicação, administrativo, produção, recursos humanos, inovação, qualidade e *marketing*).

As noções de ética, moral cruzam-se entre si e complementa-se. Ambos os termos, ética e moral, remetem para a forma como os indivíduos se comportam numa determinada comunidade ou grupo, isto é, os seus costumes, maneira de ser de estar e de agir e talvez por isso mesmo, para Baptista (2012) seja tão comum a utilização dos dois termos juntos: a ética em si define a maneira como o profissional se deve comportar e agir, já a moral diz respeito ao plano de concretização da ética, sendo fundamental que as obrigações, deveres e normas da ética social sejam praticadas por respeito ao dever e à profissão, não apenas como algo que têm a obrigatoriedade de cumprir. Já a deontologia relaciona-se com os deveres morais de cada atividade profissional.

Em termos profissionais, a ética é um fator de credibilização externa de qualquer profissão, funcionando ainda como um guia das práticas que deverão ser seguidas, permitindo que exista uma coesão na profissão e que os profissionais tenham plena noção dos modos de ser e de fazer.

É fundamental que os profissionais sigam a ética da respetiva profissão, respeitar a ética e praticá-la deverá ser um compromisso formalizado com declarações ou códigos de

conduta moral. A ética, códigos de conduta ou regulamentos deontológicos são leis morais, não judiciais, ou seja, as obrigações de caráter deontológico referem-se à comunidade profissional correspondente, não sendo algo geral, e não passível de jurisdição pública, o que não implica que o profissional não as pratique, pelo contrário, o não cumprimento da ética profissional descredibiliza o profissional e a imagem de toda a profissão (Baptista, 2012).

As organizações são vistas como sistemas complexos, visto que o seu funcionamento depende da capacidade de respostas e da interação entre os vários elementos integrantes das mesmas. Assim sendo, o coração das organizações são as pessoas as quais apresentam, não só comportamentos éticos, mas por vezes, também, comportamentos antiéticos, o que pode transparecer uma experiência boa ou má para a organização (Dias, 2014).

Desta forma, torna-se fulcral a ligação dos dois conceitos, ética e organização, visto que a ética é um elemento fundamental na execução das funções dos colaboradores para que sejam cumpridos os compromissos das organizações. A ética é, assim, necessária, no que concerne às relações interpessoais dentro das organizações (Dias, 2014).

Em suma, a ética é um campo de estudo altamente abrangente e pode ser definida de várias maneiras e segundo diferentes perspetivas. O seu campo de atuação vai muito além dos limites da filosofia, uma vez que o seu estudo ultrapassa contextos simples do certo ou do errado, moral ou imoral, bom ou mau, pois visa fazer mais e melhor e extrair o melhor de cada interveniente no contexto empresarial.

II.3 – A Responsabilidade Social

O conceito de Responsabilidade Social incorpora, então, outras dimensões, mas é visto como o mesmo pressuposto, por vários investigadores, sendo ele o da utilização dos recursos alicerçados numa componente ética que pressupõem, como finalidade, uma melhor qualidade de vida para todos os seres humanos (Rocha, 2010 cit. por Guedes e Santos, 2019). Com isto, pode definir-se responsabilidade social como uma prática voluntária, adotada pelas entidades, com vista a colaborar para uma sociedade mais equilibrada e mais responsável e que vai para além do cumprir da lei (Silva, 2017).

Segundo Fonseca (2021) a responsabilidade social é quando as organizações, de forma voluntária, adotam posturas, comportamentos e ações que promovam o bem-estar dos seus públicos interno e externo (stakeholders), sendo esta uma prática voluntária não deve

ser confundida exclusivamente por ações compulsórias impostas pelo governo ou por quaisquer incentivos externos.

Para Rego et al. (2007), a noção de responsabilidade social das organizações, pode ser dividida segundo quatro perspectivas:

Tabela 1 – As quatro perspectivas da responsabilidade social

| Perspetiva 1 | Perspetiva 2 | Perspetiva 3 | Perspetiva 4 |
|---|--|--|--|
| “Obtenção de lucro” | “Maximização de lucro” | “Minimização de efeitos negativos” | “A visão nos Stakeholders” |
| Quando o principal objetivo das organizações é a obtenção de lucro, pelo que apenas as atividades sociais que acrescentam valor à entidade, são consideradas éticas e aceitáveis. | Quando o principal objetivo das organizações é a maximização de lucro, cumprindo determinados padrões éticos morais, estando sujeitas ao cumprimento de determinados códigos morais (embora, muitas das vezes, ajam eticamente e isso não está descrito na lei). | Quando a organização age em forma de prevenção, indo para além, de evitar um impacto negativo, através do desenvolver de atividades, serviços ou produtos, com vista à minimização de efeitos negativos. | Quando as organizações devem ter em mente, todos os seus interessados, aquando do realizar das suas decisões, como também no desenvolvimento da sua atividade. |

Fonte: Rego *et al.* 2007, cit. por Silva, 2017

Neste sentido, a responsabilidade social é encarada de diferentes formas. Um dessas formas, é como uma ferramenta de gestão, assente numa relação ética e transparente que as organizações adotam com aqueles com quem se relacionam ou pretendem relacionar, preocupando-se com o alcance de um desenvolvimento sustentável da sociedade, conservando, deste modo, recursos para as gerações futuras, sem desrespeitar a diversidade e fazendo com que se contribua para a diminuição das desigualdades sociais, promovendo uma melhor qualidade de vida a todos os indivíduos (Leal *et al.*, 2011 cit. por Guedes e Santos, 2019).

Em contexto empresarial/organizacional, o conceito de responsabilidade social deve estar mais presente que nunca e deve abranger uma forma de gestão, definindo-se por uma relação de ética e transparência como:

“todos os públicos com os quais se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais que impulsionem o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais (Leal et. al., 2011, p.32 cit. por Guedes e Santos, 2019).”

Como percebemos pelo exposto, a Responsabilidade Social é um conceito que se tornou cada vez mais relevante nas últimas décadas, especialmente com o crescente reconhecimento da importância do papel das empresas na sociedade.

II.3.1 – Responsabilidade social e sua evolução

Dado que atualmente existem diferentes concepções do conceito de responsabilidade social, é importante refletir na evolução da mesma. É de referir que o conceito de responsabilidade social se encontra em constante alteração, de modo a acompanhar a evolução das organizações. Neste sentido, as organizações deparam-se com a responsabilidade social quando iniciam as suas atividades, revelando-se, esta, em preocupações, interesses, objetivos dos interessados e na promoção da sustentabilidade.

Foi no início da década de 50 que o conceito surgiu, quando Howard Bowen questionou: “Que responsabilidades para com a sociedade se espera que o homem de negócios assuma?”. Para ele, o homem de negócios tinha de assumir políticas, tomadas de decisões e ações que correspondessem aos objetivos e princípios da sociedade. Na década de 60, McGuire (1963), citado por Carroll (1999), afirmou que a responsabilidade social não passava só pelas obrigações económico-legais, como também pelas suas responsabilidades com a sociedade.

As divergências começaram a surgir na década de 70. Novamente, Carroll (1999) afirmou que a responsabilidade social inicia no ponto em que a legislação cessa, como também trata das expectativas que a sociedade tem num determinado período temporal.

Segundo Heleno (2008), o Modelo de Responsabilidade Social de Carroll, com base piramidal, incorpora quatro importantes componentes, sendo elas: (1) a económica, (2) a ética, (3) a legal e (4) a discricionária ou filantrópica.

As quatro componentes deste Modelo de Responsabilidade Social são caracterizadas pela:

Responsabilidade económica: é considerada como a base do modelo, uma vez que é a principal face da responsabilidade social que se encontra nas organizações.

Responsabilidade ética: este tipo de responsabilidade incorpora atividades e comportamentos que a sociedade/comunidade esperam das organizações, mas que não precisam de ser necessariamente contidos na lei e podem não servir os interesses económicos da entidade.

Responsabilidade legal: é o conceito que a sociedade constrói e define como importante a respeito do comportamento adequado de uma entidade, ou seja, espera-se que uma organização atenda às suas metas, dentro da estrutura legal e das exigências legais.

Responsabilidade discricionária ou filantrópica: este tipo de responsabilidade é voluntária e orientada em função dos desejos da entidade, e que consiste em realizar-se uma contribuição social, que não é imposta pela economia, pela lei ou pela ética. A atividade discricionária compreende: a realização de doações a entidades de beneficiação social; contribuição financeira para projetos comunitários ou instituições de voluntariado e que não concedam retorno à organização (Helena, 2008 cit. por Lopes e Leal, 2017).

Foi nas décadas de 80 e 90 que se começou a praticar a teoria, tendo havido um menor desenvolvimento do conceito, tendo sido necessário adaptá-lo à realidade da sociedade. Com isto, só no século XXI é que o conceito de responsabilidade social começou a ser aplicado nas organizações e na sociedade, fazendo parte das estratégias, visto como um meio de aquisição de benefícios. Deste modo, foi criado, pela Comissão Europeia, o Livro Verde, que visava a promoção de um Quadro Europeu para a Responsabilidade Social das Empresas, com o intuito de promover a responsabilidade social, tendo as empresas de apresentar novas propostas.

Desta forma, a Comissão Europeia define o conceito de responsabilidade social como sendo:

Um conceito segundo o qual as empresas decidem, numa base voluntária, contribuir para uma sociedade mais justa e para um ambiente mais limpo. ... Esta responsabilidade manifesta-se em relação aos trabalhadores e, mais genericamente, em relação a todas as partes interessadas afectadas pela empresa e que, por seu turno, podem influenciar os seus resultados. (CE, 2001, p.8, cit. por Mendes, 2009, p. 10)

Consta também no Livro Verde uma análise pormenorizada das duas dimensões que integram a responsabilidade social, a interna e a externa. Entende-se por dimensão interna

as atuações que transmitem responsabilidade social, dirigindo-se maioritariamente aos colaboradores pertencentes à organização que na sua rotina lidam com situações relacionadas com “questões de desenvolvimento do capital humano, da saúde, da segurança e higiene no trabalho, da comunicação, da gestão da mudança e da gestão ambiental” (Mendes, 2009, p. 15).

As organizações devem investir no seu capital humano, proporcionando-lhes formação contínua, uma boa qualidade de vida, pois estes são os elementos fundamentais para o desenvolvimento da economia e do seu sucesso. Ainda pensando na qualidade de vida dos colaboradores, torna-se fulcral realçar a saúde e a segurança dos colaboradores no trabalho, pois estes são fatores que influenciam o seu rendimento. Para que os colaboradores se sintam mais integrados na empresa, é essencial que haja uma comunicação constante de informações e decisões tomadas, que poderá gerar mais motivação, produtividade e interesse por parte dos colaboradores. Num momento de mudança é importante que a gestão da mesma considere o envolvimento dos colaboradores para os manter alinhados com os valores da empresa, garantindo a sua motivação, produtividade e envolvimento. A empresa terá de ter uma preocupação e sensibilização para a proteção ambiental, garantindo postos de trabalho sustentáveis, utilizando tecnologias que reduzam ao máximo a poluição, levando à execução de atividades eco eficientes.

Do mesmo livro e por dimensão externa, entende-se o envolvimento que a empresa tem com os *stakeholders* e com a comunidade onde esta se integra. Na produção de produtos, para além da qualidade e segurança, é importante valorizar as necessidades da comunidade envolvente. Estas organizações podem ainda assim, “apoiar o património, financiar projetos de melhoria ambiental, serviços de apoio à comunidade, projetos de desenvolvimento comunitário, manifestações e equipamentos desportivos e culturais” (Mendes, 2009, pp. 16,17).

II.3.2 – Normas sobre ética e responsabilidade social

As normas de ética e responsabilidade social são um conjunto de regras, valores e princípios que guiam o comportamento ético das organizações e dos seus membros em relação aos interesses da sociedade e do meio ambiente. São um compromisso voluntário das empresas em adotar práticas comerciais responsáveis, que não apenas promovem o sucesso financeiro, mas também contribuem para o bem-estar da sociedade como um todo.

As normas de ética e responsabilidade social aplicam-se a todas as áreas de atividade de uma empresa, incluindo as relações com funcionários, clientes, fornecedores, acionistas, governos e comunidades locais e globais. As normas abrangem áreas como a diversidade e inclusão, os direitos humanos, o meio ambiente, a corrupção, a privacidade e proteção de dados, a transparência e a conformidade regimental.

As normas de ética e responsabilidade social não são apenas uma questão de identidade legal, são-no também de reputação e confiança. As empresas que demonstram um compromisso forte na aplicação destas normas tornam-se mais atraentes para os consumidores, investidores e talentos que valorizam práticas éticas e socialmente responsáveis. Além disso, essas empresas podem ser mais resilientes a crises e estar mais bem preparadas para enfrentar desafios sociais e ambientais complexos.

As normas de ética e responsabilidade social podem ser desenvolvidas internamente pela própria empresa, por meio de políticas de gestão e procedimentos estabelecidos, ou ainda podem ser definidas por organizações externas, como códigos de conduta de setor, normas internacionais. O importante é que as empresas sejam transparentes sobre as suas práticas e compromissos em relação à ética e à responsabilidade social.

Em Portugal, ao Instituto Português da Qualidade (IPQ), enquanto Organismo Nacional de Normalização (ONN), compete-lhe, nomeadamente, promover e elaborar normas portuguesas; garantir a coerência e atualização do acervo normativo nacional; promover o ajustamento de legislação nacional sobre produtos às normas da União Europeia; gerir os ONS (Organismos de Normalização Setorial), os OGCT (Organismos Gestores de Comissão Técnica) e as CT (Comissões Técnicas).

Nas palavras de Ribeiro et al. (2010), as Normas de Gestão da Responsabilidade Social surgiram, depois de haver variadíssimos relatos que davam conta de abusos dos direitos dos trabalhadores, nas décadas de 80 e 90. Ainda o mesmo autor refere ter havido grandes organizações que foram atingidas, nomeadamente em países de mão-de-obra barata e com condições de trabalho precárias.

No que lhe concerne, Herzog (2004, p. 26) citado por Oliveira e Pinto. (2008), evidencia que:

assim como ocorreu com o movimento de melhoria da qualidade, na década de 80, nos últimos anos empresas de todo o mundo passaram a buscar guias, princípios, certificações e selos que de alguma forma pudessem orientar e atestar as ações e estratégias ligadas à responsabilidade social.

São muitas as referências com vista à implementação de Sistemas de Gestão de Responsabilidade Social que demonstram a preocupação e o compromisso das organizações em adotar práticas socialmente responsáveis. De seguida, far-se-á uma breve alusão aos diferentes sistemas normativos em vigor no nosso sistema nacional e internacional, relativos à Responsabilidade Social.

II.3.2.1 – SA8000 – Responsabilidade Social

A norma SA8000 surgiu em 1997 e é uma norma internacional que estabelece requisitos para a gestão de responsabilidade social nas organizações. Foi desenvolvida pela organização não governamental *Social Accountability International* (SAI) e é amplamente reconhecida em todo o mundo como um padrão para a gestão de práticas de trabalho ético e responsável. A SA8000:2014 é a quarta edição da norma, sendo a primeira revisão desde 2008 (APCER, 2023a).

A SA8000 estabelece uma série de requisitos que as organizações devem cumprir para demonstrar que estão envolvidas com a responsabilidade social. Esses requisitos incluem questões como a proibição do trabalho infantil e forçado, a garantia de condições de trabalho seguras e saudáveis, a proteção dos direitos dos trabalhadores e a promoção da igualdade de oportunidades e de remuneração.

Segundo a interpretação de Oliveira (2019) da SAI (2014):

A intenção da Norma SA8000 é oferecer uma Norma auditável, voluntária, com base nas Declarações de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), OIT e outros direitos humanos internacionais³ e em leis laborais nacionais, para capacitar e proteger todos os stakeholders dentro do âmbito de controlo e influência de uma organização que forneça produtos ou serviços para aquela organização, incluindo as pessoas empregues pela própria organização, bem como pelos seus fornecedores, subcontratados, subfornecedores e trabalhadores no domicílio.

Além disso, a norma SA8000 exige que as organizações realizem auditorias regulares para verificar se estão a cumprir os requisitos estabelecidos. Essas auditorias devem ser

realizadas por terceiros independentes e incluir a participação dos trabalhadores, que têm o direito de expressar as suas opiniões e preocupações sobre as condições de trabalho.

A adesão à norma SA8000 é voluntária, no entanto, foi adotada por imensas empresas, em todo o mundo, como objetivo estratégico de responsabilidade social. A conformidade com a norma SA 8000 é um sinal claro de que a organização leva a sério a sua responsabilidade social e preocupa-se com o bem-estar dos seus trabalhadores.

II.3.2.2 – NP 4460 – Ética nas Organizações

A NP 4460-1, datada de 2007, elaborada pela Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE) na qualidade de organismo de normalização setorial das áreas da Ética e Responsabilidade Social, constitui a primeira parte da Norma Portuguesa (NP) Ética nas Organizações traçando as linhas de orientação para o processo de elaboração e implementação de códigos de ética nas organizações, por sua vez, a segunda parte da norma, NP 4460-2). Datada de 2010, apresenta-nos um guia de orientação para a elaboração, implementação e operacionalização de códigos de ética e de ética nas organizações. Esta é uma norma de carácter verificável que segue o ciclo PDCA, com foco no planeamento e elaboração do código de ética, contudo, não pretende certificar a ética numa organização.

Naturalmente estas duas normas complementam-se e são ferramentas práticas para fomentar a conduta ética nas organizações, disponibilizando orientações para a elaboração, implementação e manutenção dos Códigos de Ética (CdE).

A Ética refere-se ao conjunto de valores e princípios que guiam o comportamento humano em relação ao que é certo e errado. A ética nas organizações, por sua vez, refere-se ao conjunto de valores e princípios que guiam o comportamento humano dentro de uma organização.

Segundo David & Sanches (2016):

esta norma surge da necessidade de se desenvolverem linhas de orientação sobre o tema, que permitissem, entre outros: criar uma linguagem comum; desenvolver códigos de ética personalizados; envolver eficazmente as partes-interessadas internas e externas na definição de condutas apropriadas; proporcionar que o código de ética seja um documento vivo, com significado efetivo para a organização. Esta norma assume que um código de ética deve ter um objetivo claro, deve atender às partes interessadas e deve incluir um sistema de valores e compromissos.

O objetivo da ética nas organizações é promover um ambiente de trabalho justo, cuidadoso e confiável, sendo deveras importante porque uma organização que não se preocupa com a ética pode ser vista como desonesta e pouco confiável, o que pode afetar negativamente sua reputação e seus resultados financeiros.

Nas organizações surgem por vezes várias questões éticas, sendo exemplo de algumas delas o assédio no local de trabalho, a discriminação, a corrupção, o uso inadequado de informações confidenciais e responsabilidade social. É, todavia, importante que as organizações tenham políticas claras e transparentes para lidar com essas questões e que os funcionários sejam “treinados” para agir de acordo com essas políticas.

Além disso, é importante que as organizações tenham líderes éticos, que sejam exemplos de comportamento ético para os funcionários. Os líderes devem estabelecer uma cultura organizacional que valorize a ética e que incentive os funcionários a agir de forma ética em todas as situações.

II.3.2.3 – NP 4469 – Sistema de Gestão da Responsabilidade Social

A 15 de janeiro de 2019 foi publicada a segunda versão desta norma portuguesa NP 4469 - Sistema de Gestão da Responsabilidade Social, visando, fundamentalmente, demonstrar o compromisso das organizações com as questões de sustentabilidade

A Responsabilidade Social assume, nos dias de hoje, uma particular importância nas organizações, uma vez que representa um compromisso contínuo com elevados padrões de ética e conduta na correspondência com os seus pares, tendo como objetivo a contribuição de todos para um desenvolvimento sustentável.

A Norma Portuguesa NP 4469 é um sistema de gestão da responsabilidade social que estabelece as diretrizes para que as organizações implementem práticas de responsabilidade social nas suas atividades. A norma foi desenvolvida pela Agência Portuguesa do Ambiente em conjunto com outras organizações e entidades preocupadas com a sustentabilidade e responsabilidade social. (SGS, 2023)

A norma é uma ferramenta que permite às organizações adotarem uma abordagem estratégica para lidar com questões relacionadas com o impacto social e ambiental de suas atividades. Ela ajuda as organizações a desenvolver práticas de gestão responsável e a avaliar o seu desempenho social e ambiental.

Um dos principais objetivos da NP 4469 é incentivar as organizações a adotarem boas práticas de responsabilidade social, incluindo a promoção da igualdade de gênero, a proteção do meio ambiente, a promoção do bem-estar dos funcionários e o apoio às comunidades locais.

A norma também ajuda as organizações a monitorizar o seu desempenho em relação a essas questões e a estabelecer objetivos e metas para melhorar o seu impacto social e ambiental. Com a implementação da NP 4469, as organizações podem melhorar a sua imagem e reputação junto aos clientes, fornecedores, entidades governamentais e parceiros de negócios.

Em resumo, a NP 4469 é uma norma que ajuda as organizações a gerir a sua responsabilidade social de forma mais eficiente e sistemática, promovendo práticas sustentáveis e contribuindo para um futuro mais justo e equilibrado.

II.3.2.4 – ISO 26000 – Linhas de orientação da Responsabilidade Social

A responsabilidade social é, assim, referenciada por uma norma internacional, denominada de ISO 26000, norma que foi transposta para a versão portuguesa NP ISO 26000:2022.

A ISO 26000 é uma norma no âmbito da gestão e liderança que proporciona uma orientação sobre os princípios e os temas inerentes à temática da responsabilidade social. Este ISO não é um sistema de gestão nem propõe qualquer certificação, contudo, foi construído com o intuito de aplicação a qualquer tipo de organizações independentemente do seu tamanho, atividade ou da localização.

É segundo esta norma que a responsabilidade social define os seus sete princípios, os quais se relacionam a uma conduta moral e correta e têm como objetivo gerir as atividades das organizações, no que se refere ao desenvolvimento da sustentabilidade da mesma.

Conforme refere Gonçalves (2012):

A ISO 26000 possui como vantagens: possibilidade de realização de auto-avaliação e de assessment, por entidade externa, podendo culminar com a garantia de que a norma foi implementada; focar-se em sete temas, desde os direitos humanos até à comunidade (RS interna e externa e por isso mais abrangente e inovadora); apesar de não certificar o sistema de gestão, organiza o que já existe; reconhecimento da ISO como entidade produtora de normas fiáveis: focar-se em práticas, não em processos; ser uma norma internacional. Como desvantagem menciona-se que se destina a ser utilizada como guia e não como suporte à certificação.

Assim sendo, os sete princípios da responsabilidade social são os que se seguem.

O Princípio da *accountability*, que consiste na responsabilidade por parte da organização de prestar, de forma clara, informações com interesse relevante para o Estado, para o mercado e para a sociedade. Este princípio visa dar credibilidade à organização, no que concerne à prestação de contas, e mostrar compromisso com os elevados valores da organização. Este princípio incide ainda na responsabilidade que a organização deve ter sobre os danos/riscos que a própria causa no meio ambiente, na economia ou na sociedade.

O princípio da transparência tem semelhanças com o princípio anterior, sendo que implica ser obrigatório a organização apresentar transparência nas informações que transmite para fora da mesma.

O princípio do comportamento ético assenta nos valores da organização que vão implicar a preocupação com o público-alvo sobre o impacto das atividades da organização. Este princípio tem como dever principal incentivar de forma interna a organização.

O princípio respeito pelos interesses das partes interessadas visa dar resposta a todas as partes envolvidas da organização, sendo que inicialmente são identificados os interesses das partes envolventes. Este princípio tem ainda em conta os pontos de vista de todas as partes que intervêm internamente na organização.

O princípio do respeito pelo estado de direito visa o respeito pelas normas implementadas em toda a comunidade organizacional, desta forma pode-se dizer que a organização tem o dever de obedecer a todas as leis e regulamentos aplicados.

O princípio do respeito pelas normas internacionais de comportamento, onde toda a organização deve obedecer às normas internacionais de comportamento, da mesma forma que obedece e respeita o estado de direito. É através deste princípio que a organização deve encontrar melhores práticas comportamentais.

O princípio do respeito pelos direitos humanos, que estabelece que toda a organização deve ter em conta o respeito pelos direitos humanos quer pelo público-alvo, quer pelos colaboradores, quer pelas atividades realizadas pela organização.

II.3.2.5 – NP 4522 – Norma para organizações familiarmente responsáveis

A NP 4522 foi publicada, em março de 2014, pelo Instituto Português da Qualidade (IPQ), sendo definido na própria norma “como objetivo disponibilizar orientações às organizações que pretendam incorporar, implementar e disseminar políticas e práticas

através de ações coerentes em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, assim como avaliar a eficácia das políticas, procedimentos e práticas adotadas nesta matéria” (IPQ, 2014) ou seja, é uma norma portuguesa que estabelece os requisitos e orientações para que as organizações que desejam implementar uma cultura de responsabilidade familiar. A norma tem como objetivo promover o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos colaboradores, contribuindo assim para o bem-estar e a saúde mental de todos os envolvidos.

A NP 4522 define uma organização familiarmente responsável como aquela que reconhece a importância da conciliação entre trabalho e vida pessoal, adotando medidas que permitam uma maior flexibilidade e adaptabilidade no local de trabalho. A norma destaca a importância da igualdade de género e da diversidade, promovendo a inclusão social e a não-discriminação no ambiente de trabalho.

Entre os requisitos e orientações estabelecidas pela NP 4522 estão a promoção da flexibilidade do horário de trabalho, a possibilidade de teletrabalho, a adoção de medidas que facilitem a conciliação entre trabalho e a família, como sejam licenças maternidade e paternidade, e ainda a promoção de programas de apoio para cuidar de familiares dependentes.

Para além disso, a norma incentiva a promoção de uma cultura de respeito e valorização da parentalidade, a prevenção do assédio moral e sexual, e a adoção de medidas que previnam o stress e o esgotamento profissional.

A implementação das diretrizes desta norma poderá trazer benefícios para a organização, como a melhoria do ambiente organizacional, o aumento da motivação e produtividade dos seus colaboradores, a redução do absentismo e do *turnover*, além de promover a imagem positiva da empresa junto à sociedade e aos seus *stakeholders*.

II.3.2.6 – NP 4552 - Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

A Norma NP 4552:2016 “*Sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal – Requisitos*” vem trazer a possibilidade às Organizações (públicas ou privadas e com a independência quanto à atividade exercida e sua dimensão) de desenvolverem e implementarem políticas, práticas, objetivos, e ações coerentes, em matéria de conciliação, com a possibilidade de permitir a certificação do Sistema de Gestão da Conciliação (SGC).

Este SGC tem como base o ciclo PDCA, relacionando as atividades com características estratégicas e atividades com características operacionais, sempre com o intuito da melhoria contínua da organização.

Esta norma é constituída por 10 sessões em que 7 delas referem-se a requisitos exigíveis para a sua implementação. Assim, como refere a CITE (2019) no - Guia Prático para a implementação e certificação da Norma Portuguesa 4552:2016 – “*Os requisitos das seções 4, 5 e 6 dizem respeito à fase de Planeamento; os requisitos das seções 7 e 8 à fase da Execução; os requisitos da seção 9 à fase da Verificação; e os requisitos da seção 10 à fase da Melhoria (atuar em função dos resultados alcançados)*”.

Uma das grandes prioridades estabelecidas pela Comissão Europeia é conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. Este tema tem vindo a ganhar importância a nível nacional tornando-se um foco para as organizações e para a sociedade, tendo-se constituído como um dos domínios prioritários na igualdade de género e no desenvolvimento sustentável.

No ano de 2022, foi publicada a primeira revisão da norma NP 4552:2016, incluindo francas melhorias no processo da sua implementação, sendo que as alterações efetuadas visam responder à necessidade de progredir para a execução de um novo modelo de desenvolvimento que seja mais sustentável à luz dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 das Nações Unidas (ONU). (APCER, 2023-b)

II.4 – Responsabilidade Social Ambiental

A Responsabilidade Social Ambiental (RSA) é um compromisso que as empresas têm com o meio onde se encontram inseridas, procurando este compromisso integrar práticas sustentáveis e respeito pelo meio ambiente nas operações e estratégias das organizações. A RSA envolve a conscientização e a consideração dos impactos ambientais que as atividades de uma empresa podem causar, bem como a adoção de medidas para minimizar esses impactos e contribuir para a preservação do meio ambiente.

A RSA assenta na ideia de que as organizações têm a responsabilidade não apenas da busca incessante de lucros, mas também de agir de forma ética e sustentável em relação ao meio ambiente e às comunidades em que operam. Isso implica considerar os aspetos ambientais em todas as decisões empresariais, desde o desenvolvimento de produtos e serviços até a gestão de recursos naturais, energia, resíduos e emissões.

Uma empresa social e ambientalmente responsável pode adotar uma série de práticas, como a redução do consumo de energia e água, o uso de materiais recicláveis e a implementação de programas de reciclagem. Além disso, pode promover a implementação de tecnologias limpas, a preservação de ecossistemas naturais, o apoio a projetos de conservação ambiental e a promoção da conscientização ambiental entre os seus colaboradores, clientes e parceiros.

Uma das grandes vantagens da RSA é o de facto de não se limitar a grandes multinacionais, podendo ser adotada por pequenas ou médias empresas, organizações sem fins lucrativos e do setor público. A sua implementação envolve uma visão de longo prazo, reconhecendo que a sustentabilidade ambiental é fundamental para o bem-estar das gerações presentes e futuras.

A sua implementação, para além dos benefícios diretos para o meio ambiente, também pode trazer vantagens económicas e de reconhecimento para as organizações. A crescente preocupação com questões ambientais por parte dos consumidores, investidores e reguladores tem levado as empresas a adotarem práticas mais sustentáveis.

Um dos pioneiros a pensar e debater este tema foi o filósofo alemão Hans Jonas (1903-1993). Hans Jonas destacou-se pela contribuição na filosofia da tecnologia e da ética ambiental, trazendo para a ribalta a discussão contemporânea sobre a relação do homem com o meio ambiente e o impacto da tecnologia no mundo moderno.

A obra mais conhecida de Hans Jonas é "O Princípio Responsabilidade: Ensaio de uma Ética para a Civilização Tecnológica" (1979), em cuja obra ele argumenta que a humanidade tem a responsabilidade de agir de forma a preservar a vida na Terra. Segundo Jonas, (2006) a tecnologia moderna apresenta desafios éticos únicos que devem ser enfrentados para garantir a sobrevivência da espécie humana e de outras formas de vida no planeta.

O "Princípio Responsabilidade" propõe uma ética que leva em consideração as implicações a longo prazo das ações humanas e que visa garantir a sobrevivência da vida na Terra. A obra de Hans Jonas tem sido influente na discussão contemporânea sobre a relação do homem com o meio ambiente e sobre os desafios éticos apresentados pela tecnologia moderna.

Para Jonas, a tecnologia moderna é caracterizada pela sua capacidade de interferir profundamente no mundo natural e essa interferência pode ter consequências imprevisíveis e potencialmente catastróficas. Por isso, é necessário que haja um princípio ético que oriente

a ação humana em relação à tecnologia, de forma a minimizar os riscos e a garantir a preservação da vida.

Jonas propõe uma ética baseada na responsabilidade, em que o homem deve ter em consideração as consequências das suas ações para as gerações futuras e para o meio ambiente. Ele argumenta que a humanidade tem a obrigação moral de preservar a natureza e as espécies animais e que isso deve ser levado em conta na tomada de decisões tecnológicas.

Segundo Jonas (2006), a ação humana tem impacto direto no meio ambiente e na vida das gerações futuras. Para este autor, a humanidade tem a responsabilidade de agir de forma a preservar a vida na Terra, levando em consideração as consequências que as suas ações podem ter para o meio ambiente.

CAPÍTULO III – PERSPECTIVA METODOLÓGICA

A condução de determinado processo cognitivo e/ou de transmissão de conhecimentos, seja ele de que natureza for, exige a obediência a critérios de tratamento que permitam seguir uma linha inteligível e capaz de ser entendida por aqueles a quem os mesmos se destinam. (Sousa, 1998, p. 27)

A metodologia consiste no estudo adequado durante um processo de investigação, sendo um conceito abrangente pois engloba processos, métodos, técnicas ou estatísticas, que são ferramentas que permitem atingir a informação pretendida, tendo em vista alcançar o objetivo final (Deshaies, 1992).

A metodologia a utilizar na investigação será neste capítulo será apresentada, descrita e fundamentada, demonstrando-se as opções metodológicas que levaram à realização deste estudo de natureza quantitativa com recurso ao inquérito por questionário e o seu envio, por correio eletrónico, a todas as IPSS dos distritos de Braga e Viseu que se encontravam registadas como tal no Instituto da Segurança social e que tinham disponível nas suas páginas um contato eletrónico.

Os métodos de investigação segundo Fortin (2003, p.22) têm duas possíveis abordagens:

O método de investigação quantitativa é um processo sistemático de colheita de dados observáveis e quantificáveis. É baseado na observação de factos objectivos, de acontecimentos e de fenómenos que existem independentemente do investigador (p.22)

Na abordagem qualitativa,

O investigador que utiliza o método de investigação qualitativa [...] observa, descreve, interpreta e aprecia o meio e o fenómeno tal como se apresentam, sem procurar controlá-los.” (p. 22)

A metodologia quantitativa é muito próxima das ciências naturais pois traz destas os métodos a usar e pretende analisar e explicar aquilo que estuda. É objetiva, tem inerente o processo hipotético-dedutivo, generalizando os resultados, os dados são quantitativos, e a sua análise é feita através de ferramentas de análise estatística. Assim, investigador e realidade são independentes, existindo um distanciamento, os problemas para o estudo derivam muito das teorias, a metodologia é neutra e a teoria e a prática encontram-se separadas, assim, apresenta como critérios a validade, a fiabilidade e a objetividade (Antunes, 2021a).

Por outro lado, a metodologia qualitativa vê a realidade como algo maleável e pessoal, estando relacionada com os sujeitos, evidenciando os sentimentos e experiências. As pessoas são o foco, a investigação ocorre no meio natural e usa-se um caminho indutivo. A realidade tem de ser abordada no seu todo para ser possível compreender os significados do que se pretende estudar, o investigador relaciona-se com o que estuda e existe a influência de valores, tal como também existe uma relação entre a teoria e a prática. Os critérios associados são a credibilidade, a transparência, a dependência e a confiabilidade, sendo a análise dos dados de natureza qualitativa (Antunes, 2021a).

Desta forma, para a realização do estudo pretende-se seguir uma metodologia quantitativa, para ser possível realizar uma análise quantitativa dos dados recolhidos.

III.1 – Metodologia e métodos utilizados

Durante a fase exploratória foram efetuadas pesquisas bibliográficas no sentido de se obter bibliografia relevante sobre a temática em estudo.

Assim, numa primeira análise, foi feita uma pesquisa bibliográfica tendo por base os manuais e artigos científicos com a finalidade de recolha de dados sobre as práticas de Responsabilidade Social no terceiro setor que já se encontrem disponíveis.

O método consiste na forma pela qual a investigação terá de passar para atingir os objetivos pretendidos. É o plano de trabalho a seguir sendo composto por fases ou passos que contribuem para a finalidade da investigação (Antunes, 2021a).

O método enquadrado neste trabalho é a investigação comparativa pois “deteta causas de diferenças ou semelhanças nos objetos de estudo, viabilizando situações de explicação” (Antunes, 2021a).

Segundo Fachin, (2005) o método comparativo comporta investigar coisas ou factos e explicá-los segundo as suas semelhanças e as suas diferenças. Na generalidade, o método comparativo aborda factos de natureza parecida a fim de se detetar o que é comum a ambos. Este método é aplicado principalmente nas áreas das ciências sociais e isto deve-se à possibilidade oferecida de se poder trabalhar com grandes grupos de pessoas em universos populacionais diferentes e até distanciadas geograficamente.

Este desenho de pesquisa é usado quando se pretendem estudar dois ou mais casos contrastantes, recorrendo a métodos idênticos. A lógica da comparação tem subjacente a

ideia que os fenómenos sociais são mais facilmente apreendidos se forem comparados com outros casos ou situações que apresentem diferenças significativas entre si (Bryman, 2016).

Em suma, o intuito de partir para uma pesquisa mais descritiva, uma vez que se assumiu um estudo exploratório, pelo optou-se pelo método de estudos comparativos com abordagem quantitativa, por dizer respeito a todas as instituições dos distritos de Braga e Viseu.

III.2 – População e amostra

O universo ou população “é um conjunto definido de elementos que possuem determinadas características.” (Gil, 2008, p. 89).

Quanto à definição do universo e da amostra demonstra-se necessária face à pretensão da aplicação do inquérito por questionário. O universo é constituído por elementos que apresentam características relevantes de serem estudadas (Gil, 2008).

Como é referido no título deste trabalho, o alvo do estudo são as IPSS dos distritos de Braga e Viseu, ou seja, instituições do terceiro setor que se encontram registadas no Instituto da Segurança Social (ISS), com esse estatuto, independentemente da sua área de intervenção.

Para efeitos de seleção das IPSS, foi efetuada a expurgação da lista constante do ISS, ficando somente as IPPS referentes aos distritos citados.

Posteriormente, foram recolhidos os endereços eletrónicos das instituições visadas, através da consulta das suas páginas na internet, do site Carta Social, ou ainda pela consulta dos perfis nas redes sociais, *Facebook, Instagram e Twitter*.

A escolha relativa aos distritos em estudo advém da simpatia pessoal pela cidade de Braga, onde o autor deste trabalho viveu, e pelo distrito de Viseu, onde o autor tem as suas raízes familiares, sendo também este o distrito onde se encontra a ESTGL e o IPV. Em comum, destacamos o facto de não serem distritos que dependam da orla costeira, e de terem sido destacados num estudo sobre a qualidade de vida nas cidades efetuado pela Associação Portuguesa para a Defesa do Consumidor (DECO, 2021). No estudo mencionado anteriormente os habitantes de Viseu e Braga são os que se encontram, em geral, mais satisfeitos com o local onde vivem.

Neste estudo publicado em 2021, Braga lidera a satisfação dos seus habitantes nas vertentes da educação, dos serviços de saúde e no emprego e mercado de trabalho, enquanto

Viseu satisfaz os seus habitantes nos setores da segurança e criminalidade, no meio ambiente e poluição, na limpeza e gestão de resíduos e na mobilidade.

Ressalta ainda deste estudo que das dez vertentes em avaliação, a segurança e criminalidade, a limpeza e gestão de resíduos e o custo de vida, são as que têm um maior impacto na qualidade de vida dos habitantes. A cidade de Viseu projeta-se acima da média nestes três critérios. Comparativamente ao estudo sobre a qualidade de vida nas cidades, realizado em julho de 2012, Viseu manteve o índice mais elevado.

Em termos de Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos (NUTS), que é o sistema hierárquico de divisão do território em regiões, criada pelo *Eurostat* no início dos anos 70, o estudo abrange concelhos de seis NUTS III, são eles Cávado, Ave, Tâmega e Sousa, Douro, Viseu Dão-Lafões e Região de Coimbra.

Tabela 2 – Concelhos dos Distritos de Braga e Viseu na NUTS III

| Âmbito Geográfico (NUTS III) | Concelhos | Âmbito Geográfico (NUTS III) | Concelhos | |
|------------------------------|------------------------|------------------------------|-------------------------|--------------------|
| Cávado | Amares | Região de Coimbra | Mortágua | |
| | Barcelos | | Carregal do Sal | |
| | Braga | | Castro Daire | |
| | Esposende | | Mangualde | |
| | Terras de Bouro | | Nelas | |
| | Vila Verde | | Oliveira de Frades | |
| Ave | Cabeceiras de Basto | | Viseu Dão-Lafões | Penalva do Castelo |
| | Fafe | | | Santa Comba Dão |
| | Guimarães | | | São Pedro do Sul |
| | Póvoa de Lanhoso | | | Sátão |
| | Vieira do Minho | | | Tondela |
| | Vila Nova de Famalicão | | | Vila Nova de Paiva |
| | Vizela | | | Viseu |
| Tâmega e Sousa | Celorico de Basto | | | Vouzela |
| | Cinfães | | | |
| | Resende | | | |
| Douro | Armamar | | | |
| | Lamego | | | |
| | Moimenta da Beira | | | |
| | Penedono | | | |
| | São João da Pesqueira | | | |
| | Sernancelhe | | | |
| | Tabuaço | | | |
| | Tarouca | | | |

Fonte: Elaboração Própria, 2023

III.2.1 – Caracterização do distrito de Braga

O distrito de Braga, situado na região norte de Portugal, é uma região de grande diversidade territorial, com uma rica história, cultura e património natural. Situado na região norte do país, é considerado o 16º maior distrito português, possui uma extensão de 2.706 km², distribuída por 14 concelhos e 347 freguesias, sendo parte integrante da província tradicional do Minho. Limita a Norte com o distrito de Viana do Castelo e com Espanha, a Este com o distrito de Vila Real, a Sul com o distrito do Porto e a Oeste com o oceano Atlântico, estende-se das terras chãs de Esposende à zona montanhosa de Basto. (EAPN, 2020a)

A cidade de Braga, a maior do distrito e a terceira maior de Portugal, é conhecida como a "cidade dos arcebispos" devido à sua história religiosa e cultural. É também um importante centro universitário e turístico, com vários monumentos históricos, como a Sé Catedral de Braga, a Igreja de São Francisco, o Palácio do Raio, entre outros.

O distrito de Braga também é conhecido pela sua diversidade geográfica, com áreas costeiras, montanhas, vales e planícies. A região do Gerês, situada no norte do distrito, é uma das áreas naturais mais belas de Portugal, com uma rica biodiversidade e paisagens deslumbrantes. As aldeias históricas de Soajo e Lindoso, com as suas casas de granito e espigueiros tradicionais, também são locais de visita obrigatória.

O distrito engloba uma parcela territorial dinâmica, quer do ponto de vista demográfico, quer do ponto de vista económico (regiões do Cávado e do Ave), ocupando uma posição estratégica de centralidade no território.

Além disso, o distrito de Braga é famoso pela sua gastronomia, com pratos típicos como o cozido à portuguesa, o bacalhau à Braga, a pica no chão e o arroz de cabidela. A região também é conhecida pelos seus vinhos verdes, produzidos a partir das uvas da região.

Este distrito constituído por catorze concelhos, integra todos os concelhos pertencentes à NUTS III Cávado (Amares, Barcelos, Braga, Esposende, Terras de Bouro e Vila Verde), todos os concelhos da NUTS III Ave, à exceção de Mondim de Basto (Cabeceiras de Basto, Fafe, Guimarães, Póvoa de Lanhoso, Vieira do Minho, Vila Nova de Famalicão e Vizela) e ainda o concelho de Celorico de Basto, pertencente à NUTS III do Tâmega e Sousa. (Infopédia, 2021)

Figura 1 – Distrito de Braga



Fonte: <https://www.visitarportugal.pt/>

É um distrito marcado por ser heterogéneo, não só pela diversidade territorial existente, como também é particularmente diversificado por ter concelhos de matriz mais urbana (Esposende, Braga, Barcelos, Vila Nova de Famalicão, Guimarães e Vizela) e concelhos de cariz mais rural (Terras de Bouro, Vieira do Minho, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto) heterogeneidade que também se verifica nos domínios da demografia, do grau de urbanidade e das problemáticas sociais. (EAPN, 2020a)

De acordo com os dados estatísticos retirados de PORDATA (2023), relativamente à população residente dos municípios que compõem o distrito de Braga e, segundo os Censos, estes apresentam, em 2021, 846.293 habitantes face a 848.185 em 2011. O distrito evidenciou, entre estas duas datas, uma pequena perda da sua população residente (-1.892), refletida em quase todos os seus concelhos com exceção dos concelhos de Braga (+11.830), Esposende (+878) e Vizela (+160).

No lado oposto e com significativas perdas de população residente temos Celorico de Basto (-2.445) e Terras de Bouro (-895), representando uma perda em termos percentuais respetivamente, de 12,22% e de 12,34%.

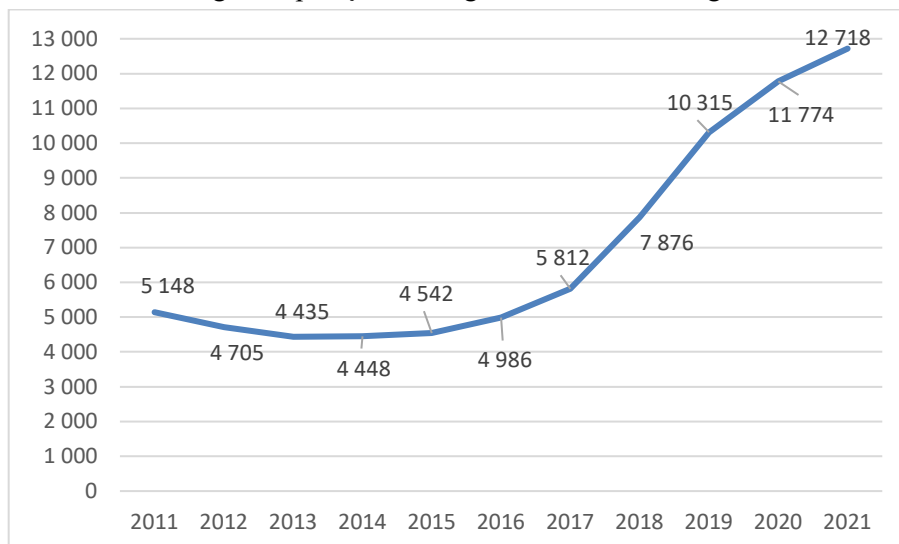
Tabela 3 – Distrito de Braga - População residente segundo os Censos

| Concelhos | Total População | | Diferenças Populacionais | |
|------------------------|-----------------|--------|--------------------------|--------|
| | 2011 | 2021 | Valores | % |
| Amares | 18889 | 18595 | -294 | -1,56 |
| Barcelos | 120391 | 116752 | -3639 | -3,02 |
| Braga | 181494 | 193324 | 11830 | 6,52 |
| Cabeceiras de Basto | 16710 | 15558 | -1152 | -6,89 |
| Celorico de Basto | 20098 | 17643 | -2455 | -12,22 |
| Esposende | 34254 | 35132 | 878 | 2,56 |
| Fafe | 50633 | 48497 | -2136 | -4,22 |
| Guimarães | 158124 | 156830 | -1294 | -0,82 |
| Póvoa de Lanhoso | 21886 | 21775 | -111 | -0,51 |
| Terras de Bouro | 7253 | 6358 | -895 | -12,34 |
| Vieira do Minho | 12997 | 11955 | -1042 | -8,02 |
| Vila Nova de Famalicão | 133832 | 133534 | -298 | -0,22 |
| Vila Verde | 47888 | 46444 | -1444 | -3,02 |
| Vizela | 23736 | 23896 | 160 | 0,67 |

Fonte: PORDATA, 2023

No entanto, numa análise mais aprofundada à população residente na cidade de Braga verificámos que, desde 2013, tem havido um aumento significativo do número de residentes estrangeiros, aumento que consideramos exponencial, se nos referirmos aos anos de 2017 e seguintes.

Gráfico 1 – Braga - População estrangeira com estatuto legal de residente



Fonte: PORDATA, 2023

No que diz ainda respeito à evolução em termos populacionais do distrito de Braga, será crucial analisar os índices de natalidade, mortalidade, envelhecimento e dependência, como elementos que propiciam ser potenciadores de uma atratividade à imigração e com impacto na comunidade de acolhimento.

A nível distrital, a média da taxa bruta de natalidade é inferior à média da taxa bruta de mortalidade. Assim, constata-se a existência de mais mortes do que de nascimentos, isto em consonância com as taxas a nível nacional. A média da taxa de natalidade, em 2021, era de 6,7‰, sofrendo um grande decréscimo em relação ao ano de 2011, em que o valor médio era de 8,3‰. Por sua vez, a média da taxa de mortalidade no distrito, em 2021, era de 10,24‰, tendo apresentado um valor médio de 8,98‰ em 2011, indicando assim que teve ligeiro aumento.

Segundo EAPN (2020), a população jovem tem vindo a sofrer uma diminuição no distrito ao longo dos anos, o que contrasta com o crescimento da população idosa. Esta situação deriva do acentuado do envelhecimento demográfico, não só do distrito, que acompanha o fenómeno generalizado do país, mas também, o da própria União Europeia.

O índice de envelhecimento (idosos por cada 100 jovens) no distrito de Braga é de 183,91 idosos por cada 100 jovens, em 2021, contrastando com 107,83 no ano de 2011. A análise deste índice permite-nos ainda afirmar que o concelho de Braga é, em 2021, o concelho menos envelhecido do distrito de Braga (131,60 idosos por cada 100 jovens com menos de 15 anos) e Vieira do Minho o mais envelhecido (306,70 idosos por cada 100 jovens). (PORDATA, 2023)

Relativamente ainda ao índice de envelhecimento, mas a nível nacional, com dados retirados do PORDATA, passou dos 128% em 2011 para os 182% em 2021, concluindo-se que o distrito de Braga posiciona-se da média nacional.

Em 2018, Portugal era o terceiro país da Europa com maior percentagem de idosos (21,7 %, em 2018), depois da Itália (22,7 %) e da Grécia (21,9 %). (Moreira, 2020)

No que diz respeito ao índice de dependência de idosos, explica-se como o quociente entre o número de pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos e o número de pessoas com idade igual ou superior a 65 anos, sendo eles representados em percentagem, tendo-se registado uma média distrital, em 2021, de 33,89%, ressaltando os concelhos de Celorico de Basto com 37,20%, Terras de Bouro com 47,90% e Vieira do Minho com 48,50%.

No que concerne a Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS), no distrito de Braga e, segundo dados da Segurança Social, encontram-se registadas 434. Da análise primária às instituições, verificámos que 8 não iniciaram atividade, 14 cessaram já a sua atividade e em 27 das instituições não nos foi possível encontrar o endereço eletrónico de contacto, perfazendo assim um valor de 385 instituições que serão o nosso foco de investigação neste distrito.

III.2.2 – Caracterização do distrito de Viseu

O distrito de Viseu situa-se na região centro-norte do país é o 9º maior distrito de Portugal. Abrange uma área de 5 009,79 km², o que corresponde a 5,4% do território nacional, dividido por 24 municípios e estes por 277 freguesias, pertencia, na anterior classificação de províncias à Beira Alta. É rodeado a Norte pelos distritos do Porto, de Vila Real e de Bragança, a Este é limitado pelo distrito de Aveiro, a Oeste pelo distrito da Guarda e a Sul pelo distrito de Coimbra.

Em termos geográficos, o distrito de Viseu é um dos mais montanhosos de Portugal, no qual se englobam os maciços das serras do Caramulo, Montemuro, Lapa, Leomil e da Estrela. A serra de maior altitude do distrito é a serra de Montemuro, detendo 1381m. O distrito é revestido por afluentes do Távora, Varosa, Paiva, Vouga, Mondego, Dão e do Douro. (Infopédia, 2021)

É um distrito constituído por vinte e quatro municípios, distribuídos pelas NUTS III Viseu Dão Lafões (Carregal do Sal, Castro Daire, Mangualde, Nelas, Oliveira de Frades, Penalva do Castelo, Santa Comba Dão, São Pedro do Sul, Sátão, Tondela, Vila Nova de Paiva, Viseu e Vouzela), NUTS III do Douro (Armamar, Lamego, Moimenta da Beira, Penedono, São João da Pesqueira, Sernancelhe, Tabuaço e Tarouca), NUTS III Tâmega e Sousa (Cinfães e Resende) e NUTS III da Região de Coimbra (Mortágua). (DGES, 2023)

Figura 2 – Distrito de Viseu



Fonte: <https://populacaodistritodeviseu.iimdofree.com/>

Esta região apresenta uma grande diversidade territorial com características geográficas e culturais distintas nas mais diversas áreas. Uma das principais características do distrito de Viseu é a sua geografia montanhosa, sendo uma região dominada pelas serras da Estrela, do Caramulo e do Montemuro que atraem turistas em busca de atividades ao ar livre, como caminhadas, escaladas e o ciclismo. Além disso, a região é rica em rios e lagos, que oferecem oportunidades para a prática de desportos aquáticos como a canoagem e a pesca.

Esta região é também conhecida pela sua produção vinícola, especialmente na região do Dão, cujos vinhos produzidos são reconhecidos mundialmente pela sua qualidade, e muitas adegas abrem as suas portas para visitas e degustações.

O distrito de Viseu é ainda conhecido pela sua hospitalidade e pelas suas tradições populares. Os habitantes locais são acolhedores e orgulham-se das suas raízes culturais, eventos como as festas de São João de Tarouca, a Feira de São Mateus em Viseu, a romaria de nossa Senhora da Lapa em Sernancelhe e a romaria a Nossa Senhora dos Remédios em Lamego, atraem milhares de visitantes a toda a região.

De acordo com os dados estatísticos retirados de PORDATA (2023), relativamente à população residente dos municípios que compõem o distrito de VISEU e, segundo os

Censos, estes apresentam, em 2021, 351.292 habitantes, face a 377.653 em 2011. O distrito evidenciou, entre estas duas datas, uma perda significativa da sua população residente (- 26.361), refletida na grande maioria dos seus concelhos com exceção dos concelhos de Sernancelhe (+21) e Viseu (+277).

Releva nesta breve análise os municípios que perderam entre 10% a 20% da sua população residente por ordem crescente, São Pedro do Sul (-10,17%), Castro Daire (10,45%), Tondela (10,49%), Sátão (11,36%), Resende (11,55%), Cinfães (13,20%), São João da Pesqueira (13,96%) e Tabuaço (20,72%).

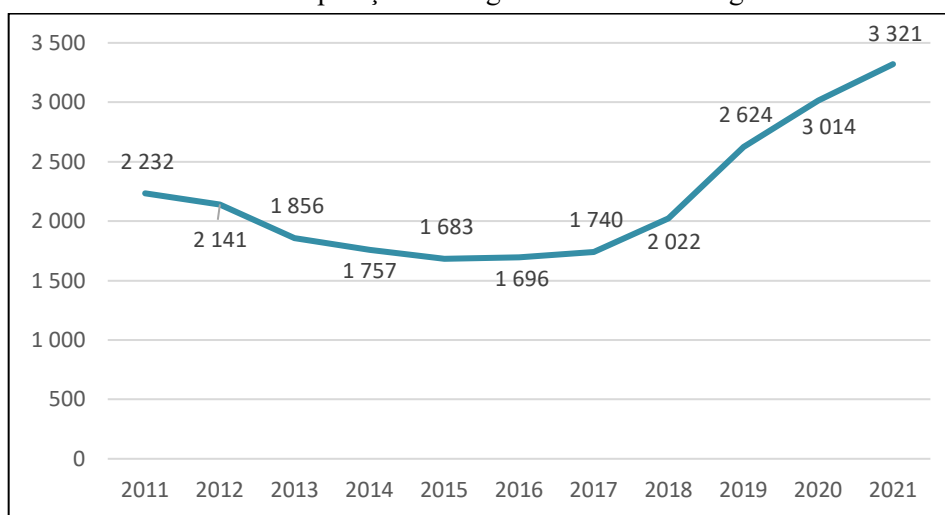
Tabela 4 – Distrito de Viseu - População residente segundo os Censos

| Concelhos | Total População | | Diferenças Populacionais | |
|-----------------------|-----------------|-------|--------------------------|--------|
| | 2011 | 2021 | Valores | % |
| Armamar | 6297 | 5678 | -619 | -9,83 |
| Carregal do Sal | 9835 | 9038 | -797 | -8,10 |
| Castro Daire | 15339 | 13736 | -1603 | -10,45 |
| Cinfães | 20427 | 17730 | -2697 | -13,20 |
| Lamego | 26691 | 24312 | -2379 | -8,91 |
| Mangualde | 19880 | 18303 | -1577 | -7,93 |
| Moimenta da Beira | 10212 | 9410 | -802 | -7,85 |
| Mortágua | 9607 | 8963 | -644 | -6,70 |
| Nelas | 14037 | 13119 | -918 | -6,54 |
| Oliveira de Frades | 10261 | 9506 | -755 | -7,36 |
| Penalva do Castelo | 7956 | 7333 | -623 | -7,83 |
| Penedono | 2952 | 2738 | -214 | -7,25 |
| Resende | 11364 | 10051 | -1313 | -11,55 |
| Santa Comba Dão | 11597 | 10641 | -956 | -8,24 |
| São João da Pesqueira | 7874 | 6775 | -1099 | -13,96 |
| São Pedro do Sul | 16851 | 15137 | -1714 | -10,17 |
| Sátão | 12444 | 11030 | -1414 | -11,36 |
| Sernancelhe | 5671 | 5692 | 21 | 0,37 |
| Tabuaço | 6350 | 5034 | -1316 | -20,72 |
| Tarouca | 8048 | 7363 | -685 | -8,51 |
| Tondela | 28946 | 25910 | -3036 | -10,49 |
| Vila Nova de Paiva | 5176 | 4662 | -514 | -9,93 |
| Viseu | 99274 | 99551 | 277 | 0,28 |
| Vouzela | 10564 | 9580 | -984 | -9,31 |

Fonte: PORDATA, 2023

Em consonância com a análise ao efeito migratório na cidade de Braga, verificámos que também na cidade de Viseu tem havido um aumento do número de residentes estrangeiros, em menor quantidade de indivíduos e mais tardio uma vez que o aumento de indivíduos estrangeiros só começou em 2016.

Gráfico 2 – Viseu - População estrangeira com estatuto legal de residente



Fonte: PORDATA, 2023

Relativamente à evolução em termos populacionais, do distrito de Viseu, será preponderante analisar os índices de natalidade, mortalidade, envelhecimento e dependência, como elementos que favorecem e são potenciadores de uma atratividade à imigração e com impacto na comunidade de acolhimento.

No distrito de Viseu, a média da taxa bruta de natalidade é também ela inferior à média da taxa de mortalidade. A média da taxa de natalidade, em 2021, era de 5,6%, sofrendo um decréscimo em relação ao ano de 2011, em que o valor médio era de 6,8%. Por sua vez, a média da taxa de mortalidade no distrito, em 2021, foi de 15,1%, ou seja, bastante superior ao valor médio de 2011, que havia sido de 12,1%, em 2011.

Segundo EAPN, (2020b) na composição da população no distrito de Viseu, é notório um crescimento entre 2011 e 2017 da população com 65 ou mais anos, contrastando com todos os outros estratos etários observa-se uma retração do número de pessoas residentes, sendo mais expressiva no âmbito da população entre os 0 e os 14 anos.

O índice de envelhecimento (idosos por cada 100 jovens com menos de 15 anos) no distrito de Viseu é de 290,10 idosos por cada 100 jovens, em 2021, contrastando com 185,09 no ano de 2011. A análise deste índice permite-nos ainda afirmar que a capital do distrito

era, em 2021, o concelho menos envelhecido do distrito de Viseu (180,30 idosos por cada 100 jovens com menos de 15 anos) e Penedono o mais envelhecido (406,90 idosos por cada 100 jovens). (PORDATA, 2023)

Ao observarmos os índices atinentes à dependência, o índice de dependência total (relação entre a população jovem e idosa e a população em idade ativa) apresenta em Portugal um valor de 57,7 em 2021, sendo que no distrito de Viseu, Resende (57,40) é o município com o índice mais baixo e Penalva do Castelo o que apresenta o mais elevado (82,40). No âmbito do índice de dependência dos jovens (exprime a relação entre a população jovem e a população em idade ativa), para o mesmo ano, o valor nacional situa-se nos 20,20, sendo que no distrito de Viseu, o município com o índice mais elevado é Viseu (20,70) e Penedono (14,909 o que apresenta o mais baixo. No caso dos idosos (explica-se como o quociente entre o número de pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos e o número de pessoas com idade igual ou superior a 65 anos, sendo eles representados em percentagem) o valor nacional corresponde a 36,80, sendo que verificámos que Penalva do Castelo apresenta o valor mais elevado (63,80) e Viseu o mais reduzido (37,20), ou seja, todos os municípios têm valores superiores à média nacional. (PORDATA, 2023)

Relativamente às IPSS do distrito de Viseu, encontram-se registadas 245. Da análise primária às instituições, verificámos que 3 não iniciaram atividade, 6 cessaram já a sua atividade e 12 das instituições não nos foi possível encontrar o endereço eletrónico de contacto, perfazendo assim um valor de 224 instituições que serão o nosso foco de investigação neste distrito.

III.3 – Técnicas de recolha de dados

No que concerne à técnica de recolha de dados, é um procedimento que contribui para o registo, controlo e análise dos dados, permitindo posteriormente a sua interpretação.

Em ciências sociais, o inquérito é a técnica mais utilizada para se proceder à recolha de dados. De entre as várias formas de administrar um inquérito, destaca-se o questionário, que pode assumir vários formatos.

Para a recolha de dados, foi utilizado o inquérito por questionário que consiste num conjunto de perguntas aplicado à sociedade, ou a parte da sociedade, de forma a se perceber determinados contextos ou expectativas sobre algo (Quivy & Campenhoudt, 2005). É uma

técnica vulgarmente usada numa pesquisa que pressupõe a análise quantitativa dos dados uma vez que a sua estrutura é padronizada, tanto no texto das questões, como na sua ordem.

Na nossa investigação foi usado um questionário do tipo fechado, que recorreu a questões de resposta fechada e que apresenta como característica principal ser bastante objetivo, o que facilita o tratamento e a análise da informação, mas também pode, de alguma forma, “direcionar” a resposta do sujeito ao qual é aplicado. Neste trabalho adaptou-se um inquérito por questionário já validado por um estudo do projeto Fundar que foi coordenado pela Fundação Eugénio e Almeida em parceria com a Fundación Academia Europa de Yuste e a Fundación para el Desarrollo de la ciencia y la Tecnología en Extremadura.

O inquérito por questionário de perspectiva sociológica distingue-se da simples sondagem de opinião pelo facto de visar a verificação de hipóteses teóricas e a análise das correlações que essas hipóteses sugerem (Quivy & Campenhoudt, 2005, p. 188).

Foi usada a “administração direta”, já que, como atestam Quivy & Campenhoudt (2005, p. 188), será o inquirido a preencher o mesmo, e poderá ser enviado através de correio eletrónico, sendo assim especialmente adequado, segundo os autores, nos casos em que é necessário interrogar um grande número de pessoas.

No âmbito desta investigação e para efeito de obtenção dos dados relativos a cada uma das IPSS, foi enviado a cada instituição um email contendo a uma breve apresentação do estudo, acompanhado do respetivo *link* com acesso ao questionário a ser preenchido na plataforma digital *Google Forms*, não acarretando custos.

Importou necessariamente às pretensões do estudo usar um inquérito por questionário já testado, o que implica não ser necessário passar pela etapa do pré-teste, ou, em alternativa, adaptar/elaborar um inquérito que vá ao encontro do nosso objetivo que é analisar o nível de responsabilidade social das IPSS dos distritos de Braga e Viseu. Na adaptação do questionário foram abordadas questões relacionadas com a informação sobre a organização, nomeadamente a área de atuação, a localização e a sua dimensão em função do número de colaboradores, e questões relativas a indicadores de responsabilidade social, tal como já referimos condizentes com políticas em matéria de local de trabalho, nas suas dimensões económicas e sociais, e ainda questões do foro ambiental, nomeadamente sobre práticas de redução do impacto ambiental.

As variáveis que considerámos oportuno investigar reportam: às áreas de atuação das organizações no setor social; a sua localização; a dimensão da organização face ao número de colaboradores; as políticas de incentivo ao desenvolvimento de competências e de

carreiras/promoções no local de trabalho; o uso de práticas, na contratação ou no local de trabalho, de todas as formas de não discriminação; a existência de participação na tomada de decisões por parte dos colaboradores; a existência de planos de saúde, segurança e apoio social para os colaboradores; a faculdade de proporcionar aos colaboradores um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar; por último, as práticas existentes para efeitos de redução do impacto ambiental, nomeadamente na redução de energia, reciclagem, prevenção da poluição, proteção da natureza e opções de transporte sustentável.

Assim, o questionário enviado às IPSS do distrito de Braga está dividido em:

- A primeira parte “Informação Sobre a Organização” pretendia identificar algumas características gerais das organizações, tais como a sua área de atuação, a localização com a indicação do concelho em que está sediada, a sua dimensão tendo em conta o número de funcionários.
- A segunda parte do questionário “Informação”, destinou-se a obter informação sobre o entendimento que há sobre Responsabilidade Social.
- Destinamos a terceira parte do questionário “Indicadores de Responsabilidade Social” para obter informação sobre práticas de Responsabilidade Social tendo sido dividido em dois grupos. Um primeiro que pretende abranger políticas em matéria de local de trabalho, com as perguntas que se indicam no quadro seguinte:

Quadro 1 – Questões sobre “Políticas em matéria de local de trabalho”.

| |
|---|
| 1. Incentiva os seus trabalhadores a desenvolverem competências reais e carreiras a longo prazo (por exemplo através de um processo de avaliação do seu desempenho ou de um plano de formação)? |
| 2. Existe algum processo para garantir que sejam tomadas medidas adequadas, tanto no local de trabalho como no momento da contratação, contra todas as formas de discriminação (por exemplo, contra mulheres, grupos étnicos, pessoas com deficiência, etc.)? |
| 3. Consulta os seus trabalhadores sobre questões importantes? |
| 4. A sua organização dispõe de planos em matéria de saúde, segurança e apoio social que protejam adequadamente os seus trabalhadores? |
| 5. A sua organização preocupa-se em proporcionar aos seus trabalhadores um bom equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, admitindo, por exemplo, horários de trabalho flexível ou permitindo o trabalho em casa? |

Um segundo que pretendia abranger políticas em matérias ambientais, em que as perguntas versam conforme se indica no quadro seguinte:

Quadro 2 – Questões sobre “Políticas ambientais”.

| |
|---|
| 6. Já tentou reduzir o impacto ambiental da sua organização em termos de: |
| poupança de energia? |
| minimização e reciclagem de resíduos? |
| prevenção da poluição (como, por exemplo, emissões para a atmosfera e a água, descargas de efluentes, ruído)? |
| proteção da natureza? |
| opções de transporte sustentável? |

No que se refere à investigação sobre o contexto da Ética e Responsabilidade Social nas Organizações Sociais, no caso específico dos distritos de Braga e Viseu, recolheu-se dados relativos às organizações sociais, pertencentes aos dois distritos. A identificação das organizações sociais, com estatuto de IPSS, foi recolhida da listagem publicada em março de 2021, pelo Instituto da Segurança Social.

Como antes já mencionámos, a aplicação do inquérito por questionário e a escolha da metodologia quantitativa permite tratar os dados recolhidos de forma quantitativa (Quivy & Campenhoudt, 2005).

Assim, para este tratamento, foi utilizada uma ferramenta de análise estatística, o *software IBM SPSS*, versão 28 para Windows permitindo manipular dados, combinar diferentes bancos de dados, bem como formas de resumir e apresentação em tabelas e gráficos, (Antunes, 2021b).

O *IBM SPSS Statistic* é um *software* de análise estatística dos mais utilizados no âmbito das ciências sociais no aquando da possibilidade de quantificar dados. É utilizado para efetuar análises estatísticas, manipular dados culminando com a obtenção de tabelas e gráficos que resumem esses mesmos dados. É um software bastante abrangente pois permite análises que vão desde as simples análises estatísticas descritivas como sejam a média, o desvio-padrão e as tabelas de frequência até aos métodos mais avançados de dedução estatística como as análises de variância, modelos de regressão e análise multivariada, entre outros (Antunes, 2021b).

Este *software*, segundo a IBM (2023), possui várias vantagens que o tornam uma escolha popular para análise estatística. Alguns dos benefícios mencionados incluem:

- A disponibilidade nas diferentes plataformas: O SPSS está disponível para Windows, Macintosh e UNIX, permitindo que os utilizadores o usem em diferentes sistemas.

- Leitura de arquivos de dados de diferentes formatos: O SPSS tem a capacidade de ler arquivos de dados em vários formatos, como *Excel*, *Access*, *dBase*, *Lotus*, *ASCII*, *SAS*, entre outros. Isso facilita a importação e a integração de dados de diferentes fontes.
- Interface intuitivo: O SPSS fornece uma interface amigável que torna a análise estatística mais acessível para utilizadores de diferentes níveis de experiência. Os menus e opções disponíveis facilitam a execução de análises complexas sem a necessidade de escrever códigos ou comandos.
- Execução de análises complexas: O SPSS oferece uma ampla gama de recursos estatísticos e métodos de análise. Através dos menus e opções fornecidas, os utilizadores podem executar análises avançadas, como regressão, análise fatorial, análise de clusters, testes de hipóteses, entre outros, sem ter a necessidade de escrever qualquer comando/código.

De acordo com Bryman (2016) o *SPSS* é o *software* mais utilizado quando falamos em análise de dados quantitativos. É um *software* da década de 60, tendo várias atualizações e melhorias até o conhecermos e podermos utilizar como nos dias de hoje.

III.3.1 – Recolha de Dados no Distrito de Braga

Da listagem referente ao distrito de Braga, constam como IPSS 434 entidades com diversas formas jurídicas (associação, centro social paroquial, fundação, instituição de organização religiosa e misericórdia). A tabela 5 mostra-nos essa distribuição por concelhos do distrito de Braga.

Tabela 5 – Distribuição das IPSS do Distrito de Braga por Concelhos

| Concelhos | Registadas |
|---------------------|------------|
| Amares | 7 |
| Barcelos | 47 |
| Braga | 124 |
| Cabeceiras de Basto | 10 |
| Celorico de Basto | 12 |
| Esposende | 19 |
| Fafe | 26 |
| Guimarães | 70 |
| Póvoa de Lanhoso | 14 |

| Concelhos | Registadas |
|------------------------|-------------------|
| Terras de Bouro | 10 |
| Vieira do Minho | 17 |
| Vila Nova de Famalicão | 54 |
| Vila Verde | 18 |
| Vizela | 6 |
| TOTAIS | 434 |

Fonte: ISS, IP

Numa análise preliminar a esta lista, verificámos junto da Autoridade Tributária e Aduaneira que 22 entidades não tinham iniciado a atividade ou a mesma já estava cessada. Verificámos, também, com o intuito de identificarmos o endereço eletrónico, a falta de qualquer informação relativa a 27 entidades, que não dispõem de página de *internet* (incluindo redes sociais) nem qualquer dado do site da carta social³. Na tabela seguinte identificámos essas situações:

Tabela 6 – Entidades sem informação por motivo

| Motivos | Número de Entidades |
|-------------------------------------|----------------------------|
| Atividade cessada | 14 |
| Sem atividade | 8 |
| Endereço não encontrado na pesquisa | 27 |

Fonte: Elaboração própria, 2023

Constituíam-se assim, um universo de 385 entidades validadas das quais se obteve um endereço de correio eletrónico para envio do questionário. Contudo, enviados os questionários para os endereços eletrónicos, tivemos respostas automáticas dos servidores, onde esses endereços estão sediados, não tendo sido entregues 30, 27 foram devolvidos por não serem conhecidos e 3 por rejeição, conforme se lista na tabela 7, que se segue:

Tabela 7 – Entidades não validamente contactadas por motivo

| Concelhos | Questionários enviados | Desconhecidos | Rejeitados | Questionários Entregues |
|------------------|-------------------------------|----------------------|-------------------|--------------------------------|
| Amares | 7 | | 1 | 6 |
| Barcelos | 46 | 3 | 1 | 42 |
| Braga | 103 | 9 | | 94 |

³ Site da carta Social <http://www.cartasocial.pt/>

| Concelhos | Questionários enviados | Desconhecidos | Rejeitados | Questionários Entregues |
|------------------------|-------------------------------|----------------------|-------------------|--------------------------------|
| Cabeceiras de Basto | 9 | | | 9 |
| Celorico de Basto | 9 | | | 9 |
| Esposende | 18 | 2 | | 16 |
| Fafe | 25 | 3 | | 22 |
| Guimarães | 67 | 4 | 1 | 62 |
| Póvoa de Lanhoso | 12 | 1 | | 11 |
| Terras de Bouro | 10 | | | 10 |
| Vieira do Minho | 14 | 1 | | 13 |
| Vila Nova de Famalicão | 47 | 3 | | 44 |
| Vila Verde | 14 | 1 | | 13 |
| Vizela | 4 | | | 4 |
| TOTAIS | 385 | 27 | 3 | 355 |

Fonte; Elaboração própria, 2023

No distrito de Braga, considerámos para efeito do estudo a entrega validamente efetuada de 355 questionários.

III.3.2 – Recolha de Dados no Distrito de Viseu

Relativamente à IPSS do distrito de Viseu, desta listagem constam como IPSS 245 entidades com diversas formas jurídicas (associação, centro social paroquial, fundação, instituição de organização religiosa e misericórdia). A tabela 8 mostra-nos essa distribuição por concelhos do distrito de Braga.

Tabela 8 – Distribuição das IPSS do Distrito de Viseu por Concelhos

| Concelhos | Registadas |
|--------------------|-------------------|
| Armamar | 6 |
| Carregal do Sal | 7 |
| Castro Daire | 9 |
| Cinfães | 9 |
| Lamego | 13 |
| Mangualde | 11 |
| Moimenta da Beira | 11 |
| Mortágua | 4 |
| Nelas | 8 |
| Oliveira de Frades | 3 |

| Concelhos | Registadas |
|-----------------------|-------------------|
| Penalva do Castelo | 8 |
| Penedono | 5 |
| Resende | 3 |
| Santa Comba Dão | 7 |
| São João da Pesqueira | 8 |
| São Pedro do Sul | 9 |
| Sátão | 10 |
| Sernancelhe | 7 |
| Tabuaço | 6 |
| Tarouca | 5 |
| Tondela | 21 |
| Vila Nova de Paiva | 7 |
| Viseu | 60 |
| Vouzela | 8 |
| TOTAIS | 245 |

Fonte: ISS, IP

À listagem que antecedeu, efetuámos a mesma pesquisa junto da Autoridade Tributária e Aduaneira tendo sido verificado que 9 entidades não tinham iniciado a atividade ou a mesma já estava cessada. Verificámos também, com o intuito de identificarmos o endereço eletrónico, a falta de qualquer informação relativa a 12 entidades que não dispõem de página de *internet* (incluindo redes sociais) nem qualquer dado do *site* da carta social⁴. Na tabela que se segue, identificámos essas situações:

Tabela 9 – Entidades sem informação por motivo

| Motivos | Número de Entidades |
|-------------------------------------|----------------------------|
| Atividade cessada | 6 |
| Sem atividade | 3 |
| Endereço não encontrado na pesquisa | 12 |

Fonte: Elaboração própria, 2023

Constituíam-se assim, um universo de 224 entidades validadas das quais se obteve um endereço de correio eletrónico para envio do questionário. Contudo, enviados os questionários para os endereços eletrónicos, tivemos respostas automáticas dos servidores

⁴ Site da carta Social <http://www.cartasocial.pt/>

onde esses endereços estão sediados, não tendo sido entregues 14 por não serem conhecidos, conforme se demonstra na tabela 10:

Tabela 10 – Entidades não validamente contactadas por motivo - Braga

| Concelhos | Questionários enviados | Desconhecidos | Rejeitados | Questionários Entregues |
|-----------------------|------------------------|---------------|------------|-------------------------|
| Armamar | 6 | 1 | | 5 |
| Carregal do Sal | 7 | | | 7 |
| Castro Daire | 8 | 1 | | 7 |
| Cinfães | 9 | | | 9 |
| Lamego | 13 | | | 13 |
| Mangualde | 10 | 1 | | 9 |
| Moimenta da Beira | 10 | 1 | | 9 |
| Mortágua | 4 | | | 4 |
| Nelas | 8 | | | 8 |
| Oliveira de Frades | 3 | | | 3 |
| Penalva do Castelo | 8 | 1 | | 7 |
| Penedono | 3 | | | 3 |
| Resende | 3 | | | 3 |
| Santa Comba Dão | 6 | 1 | | 5 |
| São João da Pesqueira | 8 | 1 | | 7 |
| São Pedro do Sul | 8 | | | 8 |
| Sátão | 8 | 1 | | 7 |
| Sernancelhe | 7 | | | 7 |
| Tabuaço | 6 | | | 6 |
| Tarouca | 5 | 1 | | 4 |
| São Pedro do Sul | 16 | 2 | | 14 |
| Tondela | 7 | | | 7 |
| Vila Nova de Paiva | 53 | 3 | | 50 |
| Viseu | 8 | | | 8 |
| Vouzela | 6 | 1 | | 5 |
| TOTAIS | 224 | 14 | 0 | 210 |

Fonte: Elaboração própria, 2023

No distrito de Viseu, foram considerados para efeito do estudo, a entrega validamente efetuada de 210 questionários.

CAPÍTULO IV – APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo, apresentamos e discutimos os resultados obtidos, começando por demonstrar as taxas de respostas obtidas por distrito.

Ao longo da apresentação dos resultados, far-se-á uma análise dos dados por distrito e imediatamente uma comparação com os resultados obtidos pelo outro distrito escolhido, de maneira que fiquem sistematizados e sejam de fácil leitura.

Na tabela 11, demonstramos os resultados obtidos em função dos 355 questionários validamente entregues aos destinatários do distrito de Braga, através da correlação entre as 141 respostas, que corresponde a 39,7% das organizações do estudo, e a sua localização no distrito. Verifica-se que a taxa de resposta é igual ou superior a 30% em 12 dos catorze concelhos, com exceção feita aos concelhos de Póvoa de Lanhoso (18,2%) e Vieira do Minho (23,1%):

Tabela 11 – Taxa de Respostas Obtidas por Entidades Questionadas – Distrito de Braga

| Concelhos | Entidades Questionadas | Resposta Obtidas | Percentagem de respostas |
|------------------------|-------------------------------|-------------------------|---------------------------------|
| Amares | 6 | 2 | 33,3% |
| Barcelos | 42 | 13 | 30,9% |
| Braga | 94 | 46 | 48,9% |
| Cabeceiras de Basto | 9 | 7 | 77,8% |
| Celorico de Basto | 9 | 3 | 33,3% |
| Esposende | 16 | 6 | 37,5% |
| Fafe | 22 | 9 | 40,9% |
| Guimarães | 62 | 23 | 37,1% |
| Póvoa de Lanhoso | 11 | 2 | 18,2% |
| Terras de Bouro | 10 | 3 | 30,0% |
| Vieira do Minho | 13 | 3 | 23,1% |
| Vila Nova de Famalicão | 44 | 18 | 40,9% |
| Vila Verde | 13 | 4 | 30,8% |
| Vizela | 4 | 2 | 50,0% |
| TOTAIS | 355 | 141 | 39,7% |

Fonte: Elaboração própria, 2023

Usando o mesmo método para apresentação de resultados, na tabela 12 demonstramos os resultados obtidos em função dos 210 questionários validamente entregues aos destinatários do distrito de Viseu, através da correlação entre as 73 respostas obtidas, que

correspondem a 34,76% das organizações do estudo, e a sua localização no distrito. Verifica-se que a taxa de resposta é aqui variável entre os 0% e 100%, correspondendo esta percentagem, respetivamente, aos concelhos de Penedono e concelhos de Tarouca e de Resende.

Tabela 12 – Taxa de Respostas Obtidas por Entidades Questionadas – Distrito de Viseu

| Concelhos | Entidades Questionadas | Respostas Obtidas | Percentagem de respostas |
|-----------------------|-------------------------------|--------------------------|---------------------------------|
| Armamar | 5 | 3 | 60,0% |
| Carregal do Sal | 7 | 2 | 28,6% |
| Castro Daire | 7 | 3 | 42,9% |
| Cinfães | 9 | 2 | 22,2% |
| Lamego | 13 | 8 | 61,6% |
| Mangualde | 9 | 1 | 11,1% |
| Moimenta da Beira | 9 | 5 | 55,6% |
| Mortágua | 4 | 2 | 50,0% |
| Nelas | 8 | 2 | 25,0% |
| Oliveira de Frades | 3 | 1 | 33,3% |
| Penalva do Castelo | 7 | 3 | 42,9% |
| Penedono | 3 | 0 | 0,0% |
| Resende | 3 | 3 | 100,0% |
| Santa Comba Dão | 5 | 3 | 60,0% |
| São João da Pesqueira | 7 | 3 | 42,9% |
| São Pedro do Sul | 8 | 4 | 50,0% |
| Sátão | 7 | 4 | 57,1% |
| Sernancelhe | 7 | 1 | 14,3% |
| Tabuaço | 6 | 1 | 16,7% |
| Tarouca | 4 | 0 | 0,0% |
| Tondela | 14 | 3 | 21,4% |
| Vila Nova de Paiva | 7 | 2 | 28,6% |
| Viseu | 50 | 16 | 32,0% |
| Vouzela | 8 | 1 | 12,5% |
| TOTAIS | 210 | 73 | 34,8% |

Fonte: Elaboração Própria, 2023

No que concerne ainda à localização das respostas obtidas, no distrito de Braga, podemos concluir, através da tabela 13, que 32,6% da nossa amostra corresponde a IPSS do concelho de Braga, 16,3% ao concelho de Guimarães, 12,8% ao concelho de Vila Nova de Famalicão e 9,2% ao concelho de Barcelos.

Tabela 13 – Respostas Obtidas por localização no distrito de Braga

| Concelhos | Resposta Obtidas | Percentagem de Respostas |
|------------------------|-------------------------|---------------------------------|
| Amares | 2 | 1,4% |
| Barcelos | 13 | 9,2% |
| Braga | 46 | 32,6% |
| Cabeceiras de Basto | 7 | 5,0% |
| Celorico de Basto | 3 | 2,1% |
| Esposende | 6 | 4,3% |
| Fafe | 9 | 6,4% |
| Guimarães | 23 | 16,3% |
| Póvoa de Lanhoso | 2 | 1,4% |
| Terras de Bouro | 3 | 2,1% |
| Vieira do Minho | 3 | 2,1% |
| Vila Nova de Famalicão | 18 | 12,8% |
| Vila Verde | 4 | 2,8% |
| Vizela | 2 | 1,4% |
| TOTAIS | 141 | 100% |

Fonte: Elaboração Própria, 2023

Por sua vez, no distrito de Viseu, constituído por mais dez concelhos que o de Braga, e assim mais disperso, verificámos que 32,9 da nossa amostra neste distrito correspondem somente ao somatório de percentagem de dois concelhos, 21,9% corresponde a IPSS do concelho de Viseu, seguida de Lamego com 11%.

Tabela 14 – Respostas Obtidas por localização no distrito de Viseu

| Concelhos | Resposta Obtidas | Percentagem de Respostas |
|--------------------|-------------------------|---------------------------------|
| Armamar | 3 | 4,1% |
| Carregal do Sal | 2 | 2,7% |
| Castro Daire | 3 | 4,1% |
| Cinfães | 2 | 2,7% |
| Lamego | 8 | 11,0% |
| Mangualde | 1 | 1,4% |
| Moimenta da Beira | 5 | 6,8% |
| Mortágua | 2 | 2,7% |
| Nelas | 2 | 2,7% |
| Oliveira de Frades | 1 | 1,4% |

| Concelhos | Resposta Obtidas | Percentagem de Respostas |
|-----------------------|-------------------------|---------------------------------|
| Penalva do Castelo | 3 | 4,1% |
| Penedono | 0 | 0,0% |
| Resende | 3 | 4,1% |
| Santa Comba Dão | 3 | 4,1% |
| São João da Pesqueira | 3 | 4,1% |
| São Pedro do Sul | 4 | 5,5% |
| Sátão | 4 | 5,5% |
| Sernancelhe | 1 | 1,4% |
| Tabuaço | 1 | 1,4% |
| Tarouca | 0 | 0,0% |
| Tondela | 3 | 4,1% |
| Vila Nova de Paiva | 2 | 2,7% |
| Viseu | 16 | 21,9% |
| Vouzela | 1 | 1,4% |
| Armamar | 3 | 4,1% |
| TOTAIS | 73 | 100% |

Fonte: Elaboração Própria, 2023

Relativamente à área de atuação das IPSS em estudo, no distrito de Braga, a tabela 15 mostra-nos que maioritariamente as organizações têm como área ou áreas de atuação a proteção de cidadãos na velhice e invalidez (52,5%) e o apoio a crianças e jovens (51,1%), seguidos do apoio a família (26,2%), apoio à intervenção social e comunitária (21,3%), a educação e formação profissional dos cidadãos (9,9%), a promoção e proteção da saúde (7,8%). Com uma percentagem já bem mais reduzida temos a resolução dos problemas habitacionais da população com 1,4%, e com 0,7% todas as restantes áreas de intervenção que podem ser consultadas na tabela abaixo:

Tabela 15 – Áreas de atuação das IPSS – Distrito de Braga

| Áreas de Atuação | Nº de Entidades Atuantes | Percentagem de Atuação |
|--|---------------------------------|-------------------------------|
| Apoio a crianças e jovens | 72 | 51,1% |
| Apoio à intervenção social e comunitária | 30 | 21,3% |
| Apoio a família | 37 | 26,2% |
| Educação e formação profissional dos cidadãos | 14 | 9,9% |
| Promoção e proteção da saúde | 11 | 7,8% |
| Proteção de cidadãos na velhice e invalidez | 74 | 52,5% |
| Resolução dos problemas habitacionais da população | 2 | 1,4% |

Fonte: Elaboração Própria, 2023

Relativamente à área de atuação das IPSS em estudo, no distrito de Viseu, a tabela 16 mostra-nos que, maioritariamente, as organizações têm como área ou áreas de atuação a proteção de cidadãos na velhice e invalidez (61,6%) e o apoio a crianças e jovens (52,1%), seguidos do apoio a família (24,7%), apoio à intervenção social e comunitária (16,4%), a promoção e proteção da saúde (11,0%), a educação e formação profissional dos cidadãos (5,5%). Com uma percentagem já bem mais reduzida temos a resolução dos problemas habitacionais da população com 2,7%.

Tabela 16 – Áreas de atuação das IPSS – Distrito de Viseu

| Áreas de Atuação | Nº de Entidades Atuentes | Percentagem de Atuação |
|--|--------------------------|------------------------|
| Apoio a crianças e jovens | 38 | 52,1% |
| Apoio à intervenção social e comunitária | 12 | 16,4% |
| Apoio a família | 18 | 24,7% |
| Educação e formação profissional dos cidadãos | 4 | 5,5% |
| Promoção e proteção da saúde | 8 | 11,0% |
| Proteção de cidadãos na velhice e invalidez | 45 | 61,6% |
| Resolução dos problemas habitacionais da população | 2 | 2,7% |

Fonte: Elaboração própria, 2023

Relativamente ao número de funcionários das organizações sociais em estudo, as respostas obtidas levam-nos à conclusão de que a maioria destas organizações referem menos de 50 colaboradores, mas mais que 10, com valores bastante similares, ou seja, 61% para o distrito de Braga e 62 % para o distrito de Viseu.

Por sua vez, somente 1%, em ambos os distritos em estudo referem ter mais do que 250 colaboradores.

Tabela 17 – Número de funcionários

| Colaboradores | Distrito de Braga | | Distrito de Viseu | |
|----------------|-------------------------|-------------|-------------------------|-------------|
| | Quantidade de Respostas | Percentagem | Quantidade de Respostas | Percentagem |
| Menos de 10 | 31 | 22% | 7 | 10% |
| Entre 10 e 49 | 86 | 61% | 45 | 62% |
| Entre 50 e 250 | 22 | 16% | 20 | 27% |
| Mais de 250 | 2 | 1% | 1 | 1% |

Fonte: Elaboração Própria, 2023

A tabela 18, que se segue, permite-nos perceber o que cada organização do distrito de Braga entende por Responsabilidade Social das Organizações. É importante frisar que esta questão possibilitava a escolha de mais de uma opção. Sendo assim, 99 organizações sociais, correspondente de 70,2%, entendem que a responsabilidade social está relacionada com a promoção da cidadania individual e coletiva, 95 organizações sociais, correspondente a 67,4%, entendem que está relacionada com as preocupações sociais e ambientais, 88 organizações, o que corresponde a 62,4%, referem que está relacionada com os direitos e deveres, 54,6% , correspondente a 77 organizações, selecionaram a opção ética organizacional, já em menor número temos a obrigação de cumprimento das normas e leis com 33,3%, correspondente a 47 organizações, seguindo-se o *marketing* social com 4,3%, correspondente apenas a 6 organizações, e por fim, apenas com uma organização a escolher como resposta temos o excedente (lucro) financeiro, correspondente a 0,7%.

Tabela 18 – Opinião das organizações sobre Responsabilidade Social nas Organizações - Braga

| Definição | Quantidade de Respostas | Porcentagem |
|---|-------------------------|-------------|
| Direitos e deveres | 88 | 62,4% |
| Estratégia organizacional | 37 | 26,2% |
| Ética organizacional | 77 | 54,6% |
| Excedente (lucro) financeiro | 1 | 0,7% |
| Marketing social | 6 | 4,3% |
| Obrigação de cumprimento das normas e leis | 47 | 33,3% |
| Preocupações sociais e ambientais | 95 | 67,4% |
| Promoção da cidadania individual e coletiva | 99 | 70,2% |

Fonte: Elaboração Própria, 2023

No distrito de Viseu, pelos resultados obtidos e compilados na tabela 19, permite-nos perceber que 47 organizações sociais, correspondente de 64,4%, entendem que a responsabilidade social está relacionada com a promoção da cidadania individual e coletiva, 42 organizações selecionaram a opção ética organizacional, 37 selecionaram direitos e deveres, e 36 entendem o conceito como preocupações sociais e ambientais.

As opções menos escolhidas vão ao encontro das escolhas no distrito de Braga tendo sido respondido por 9,6% dos diretores o *Marketing* social e por último com respostas de 6,8% o excedente (lucro) financeiro.

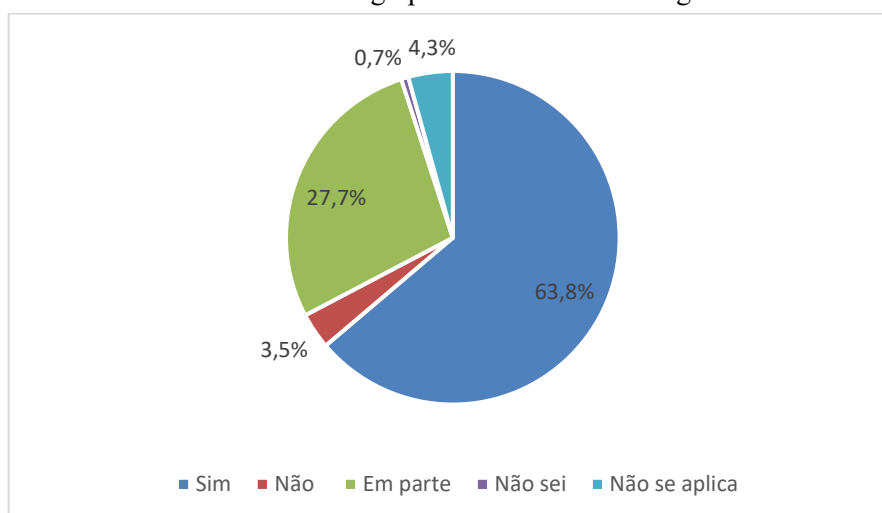
Tabela 19 – Opinião das organizações sobre Responsabilidade Social nas Organizações - Viseu

| Definição | Quantidade de Respostas | Percentagem |
|---|-------------------------|-------------|
| Direitos e deveres | 37 | 50,7% |
| Estratégia organizacional | 25 | 34,2% |
| Ética organizacional | 42 | 57,5% |
| Excedente (lucro) financeiro | 5 | 6,8% |
| Marketing social | 7 | 9,6% |
| Obrigações de cumprimento das normas e leis | 27 | 37,0% |
| Preocupações sociais e ambientais | 36 | 49,3% |
| Promoção da cidadania individual e coletiva | 47 | 64,4% |

Fonte: Elaboração Própria, 2023

No que respeita às políticas em matéria de local de trabalho, 63,8% das organizações do distrito de Braga, correspondente a 90 organizações, referem que incentivam os seus colaboradores a desenvolverem competências reais e carreiras a longo prazo, tal como demonstra o gráfico 3 que se segue. Assim, 27,7%, correspondente a 39 organizações, referem que só o fazem em parte, 3,5%, correspondente a 5 organizações, que não o fazem, 0,7%, correspondente a 1 organização, que não sabe se o fazem, e 4,3%, correspondente a 6 organizações, que não se aplica à sua organização. De salientar que cerca de 36% das organizações não incentiva totalmente os seus colaboradores.

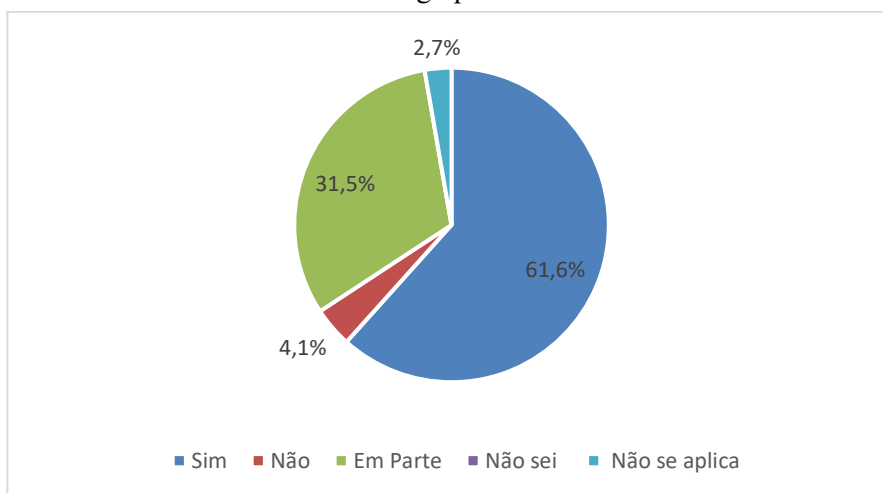
Gráfico 3 – A organização incentiva os seus trabalhadores a desenvolverem competências reais e carreiras a longo prazo – Distrito de Braga



Fonte: Elaboração Própria, 2023

No que respeita às políticas em matéria de local de trabalho, nas organizações do distrito de Viseu, 45 organizações (61,6%), referem que incentivam os seus trabalhadores a desenvolverem competências reais e carreiras a longo prazo, 23 organizações (31,5%), referem que só o fazem em parte, 3 não o fazem, e 2 dizem que a situação não se aplica à sua organização. Com referência às organizações que não incentivam totalmente os seus colaboradores a percentagem no distrito de Viseu é ligeiramente superior, ou seja, 38,4%.

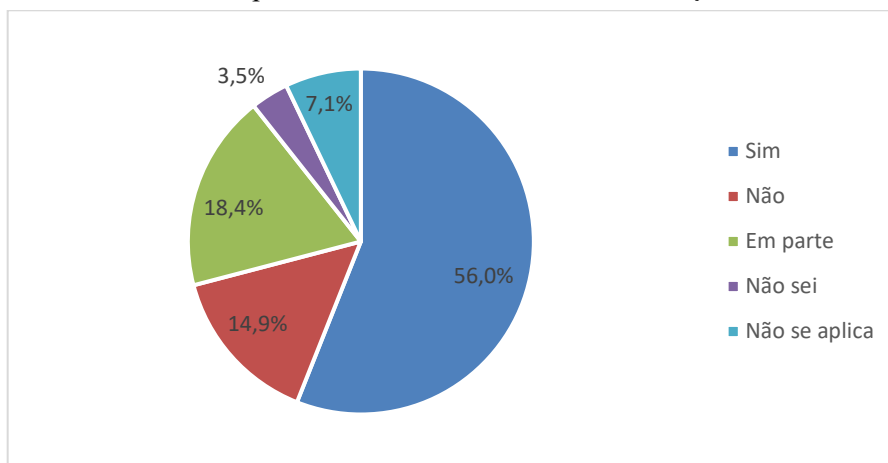
Gráfico 4 – A organização incentiva os seus trabalhadores a desenvolverem competências reais e carreiras a longo prazo – Distrito de Viseu



Fonte: Elaboração Própria, 2023

No que concerne à existência de processo que garanta que são tomadas medidas adequadas, tanto o local de trabalho como no momento da contratação, contra todas as formas de discriminação, conforme se pode verificar no gráfico 5, que 56% das organizações, correspondente a 79 organizações, garantem ter algum tipo de processo que garanta esta situação; 18,4% correspondente a 26 organizações, o têm em parte, sendo que, no entanto, 14,9%, correspondente a 21 organizações, referem que não têm qualquer tipo de processo contra formas de discriminação. Salienta-se ainda a resposta de 5 organizações (3,5%) que não sabem/desconhecem da sua existência e ainda 10 organizações (7,1%), que referem que a existência do processo não se aplica à sua organização. Realça-se que 44% das instituições não têm um processo capaz de atuar contra todas as formas de discriminação seja na contratação e/ou no local de trabalho.

Gráfico 5 – Existência de processo contra formas de discriminação – Distrito de Braga

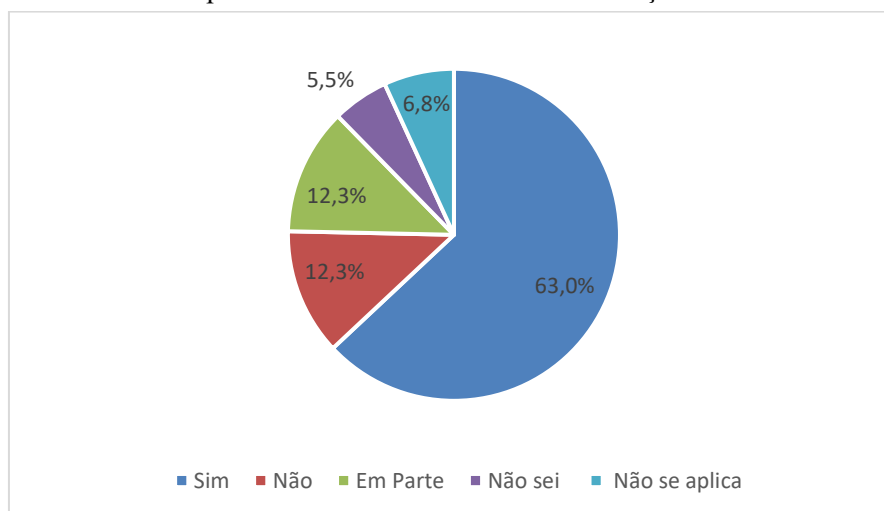


Fonte: Elaboração Própria, 2023

O gráfico 6 ilustra, em termos percentuais, a existência de processo que garanta que são tomadas medidas adequadas, tanto o local de trabalho como no momento da contratação, contra todas as formas de discriminação, com referência às organizações do distrito de Viseu. Assim, 63% das instituições já possuem algum tipo de processo que permita aferir/combater qualquer forma de discriminação. Contudo, e com valores bastante semelhantes aos verificados no distrito de Braga, concluímos ainda pela existência de cerca de 12% das organizações que não cumprem estes requisitos.

Com a legislação da UE em 2000, foi complementada a legislação existente relativa à igualdade de direitos entre mulheres e homens, legislação essa que reforça a proibição da discriminação contra alguém em razão da sua origem racial e étnica, religião e crença, deficiência, orientação sexual e idade. Estes cinco tipos de discriminação aliado à discriminação pelo género estão incluídos no Tratado de Amesterdão (Comissão Europeia, 2023).

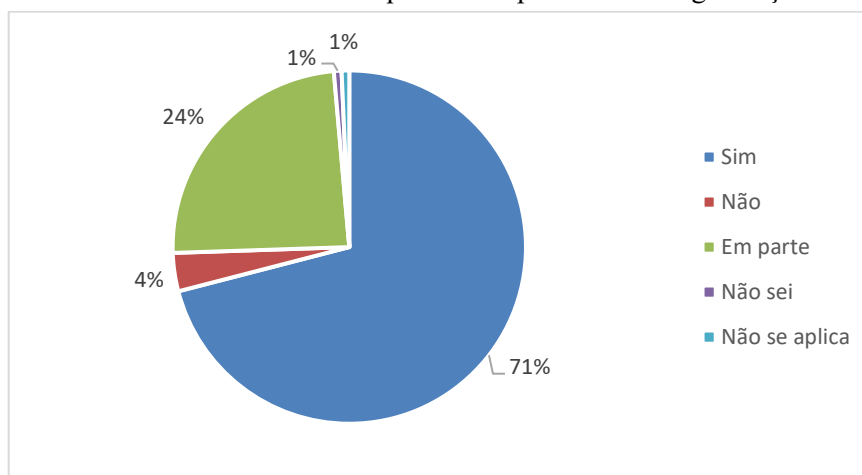
Gráfico 6 – Existência de processo contra formas de discriminação – Distrito de Viseu



Fonte: Elaboração Própria, 2023

Quanto às tomadas de decisão e a consulta (participação) dos colaboradores nessas decisões, o gráfico 7 indica-nos que 71% das organizações, correspondente a 100 organizações do universo de 141 resposta obtidas, referem que consultam os seus funcionários sobre questões importantes relacionadas com a organização, 24 %, correspondente a 34 organizações, consultam em parte os colaboradores para participarem nas decisões, já 4%, correspondente a 5 organizações, referem que não consultam os funcionários. As restantes percentagens estão divididas de igual forma correspondendo a 1% das organizações que não sabem se os colaboradores são consultados, e o outro 1% correspondente a organizações que afirmam não se aplicar, na sua organização.

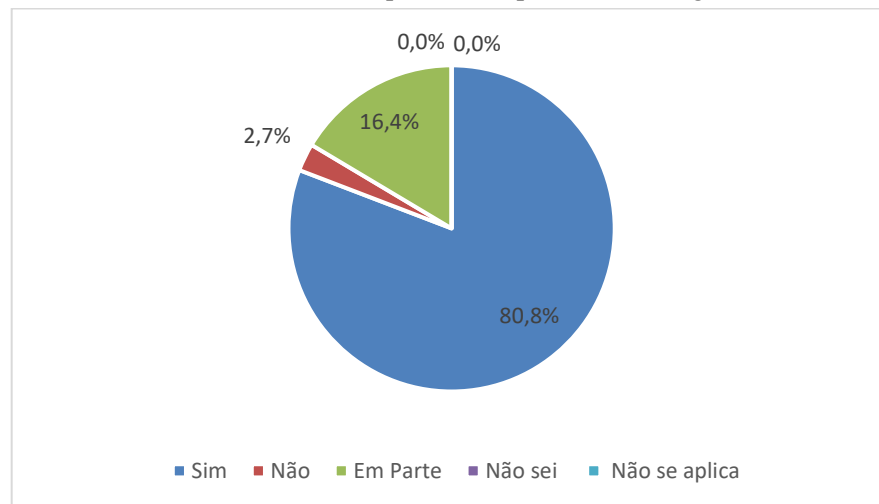
Gráfico 7 – Consulta os funcionários sobre questões importantes da organização – Distrito de Braga



Fonte: Elaboração Própria, 2023

Relativamente à análise aos dados extraídos dos questionários enviado às instituições do distrito de Viseu, constatámos que cerca de 80% das organizações promove a participação dos colaboradores nas decisões futuras da organização. Se a este valor juntarmos aquelas que promovem em parte (16,4%) esta participação, acharemos um valor muito perto da totalidade.

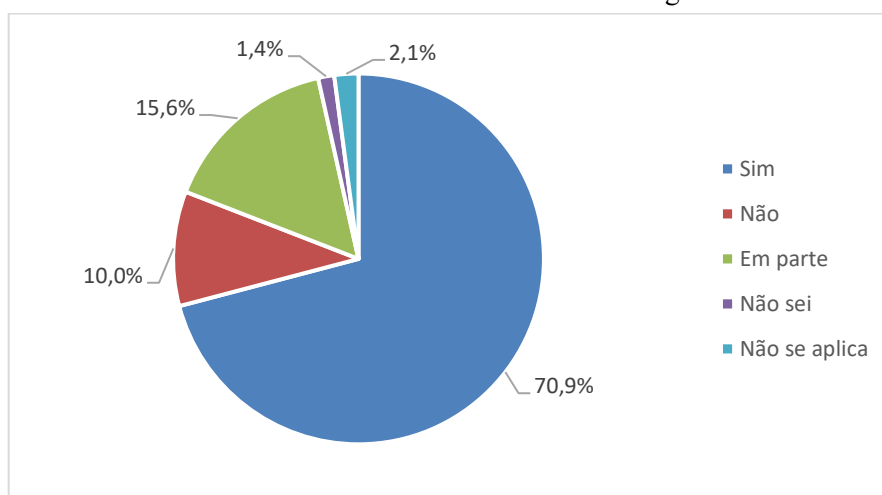
Gráfico 8 – Consulta os funcionários sobre questões importantes da organização – Distrito de Viseu



Fonte: Elaboração Própria, 2023

Ainda no que se refere às políticas em matéria de local de trabalho, o gráfico 9 demonstra-nos que 70,9% das organizações, correspondente a 100 organizações, dispõem de planos em matéria de saúde, segurança e apoio social que protejam adequadamente os seus trabalhadores, e que 15,6%, correspondente a 22 organizações, o possuem em parte, já 10%, correspondente a 14 organizações, não têm qualquer plano, 2,1%, correspondente a 2 organizações, não sabem se têm algum plano e 2,1%, correspondente a 3 organizações referem que a existência destes tipos de planos não se aplica na sua organização. A maioria das instituições hoje valorizam o seu “capital humano” pelo que já oferecem planos de saúde para minimizarem o absentismo.

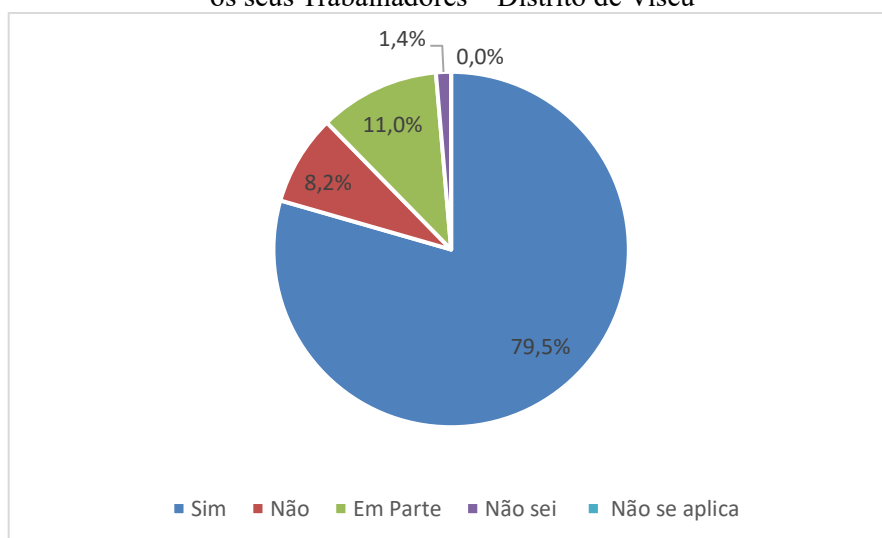
Gráfico 9 – Existência de planos de saúde, segurança e apoio social que protejam adequadamente os seus trabalhadores – Distrito de Braga



Fonte: Elaboração Própria, 2023

No que concerne à existência de planos de saúde, segurança e apoio social dos trabalhadores das organizações sociais do distrito de Viseu verificamos que a maior parte destas organizações (79,5%) possui planos em matéria da saúde, segurança e apoio social adequados aos seus colaboradores, como podemos ver no gráfico abaixo.

Gráfico 10 – Existência de planos de saúde, segurança e apoio social que protejam adequadamente os seus Trabalhadores – Distrito de Viseu



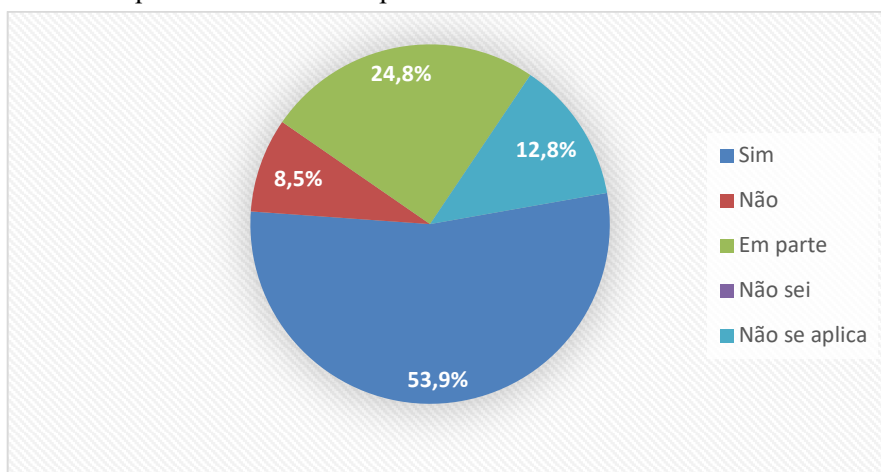
Fonte: Elaboração Própria, 2023

O equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar é um desafio comum para pessoas e empresas com impacto na produtividade e motivação dos colaboradores. Encontrar um equilíbrio saudável entre a vida profissional e a vida familiar pode ser desafiador, mas é essencial para a felicidade e o bem-estar a longo prazo.

Sabemos que a maior parte das funções das organizações sociais prende-se essencialmente com o apoio a crianças e jovens, cuidado de pessoas com deficiência e de pessoas idosas e estas funções necessitam o carácter presencial muito grande, pelo que não será fácil às instituições abrir mão da presença dos seus colaboradores.

Ainda com referência às políticas em matéria de local de trabalho, colocamos essa pergunta no nosso questionário, com vista a aferirmos sobre a necessidade de trabalho presencial. Conforme poderemos aferir no gráfico 11, que se segue, 53,9% das organizações, correspondente a 76 organizações, que se preocupam em proporcionar aos seus trabalhadores um bom equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, admitindo, por exemplo, horários de trabalho flexível ou permitindo o trabalho em casa, e 24,8%, correspondente a 35 organizações, fazem-no em parte. Já 8,5%, correspondente a 12 organizações, não o fazem, e em 12,8%, correspondente a 18 organizações, referem que esta questão não se aplica à sua organização. O dia-a-dia das instituições revela-se de gestão complicada, em termos de recursos humanos. No entanto, as instituições tendem a equilibrar a vida profissional dos seus colaboradores com a vida familiar.

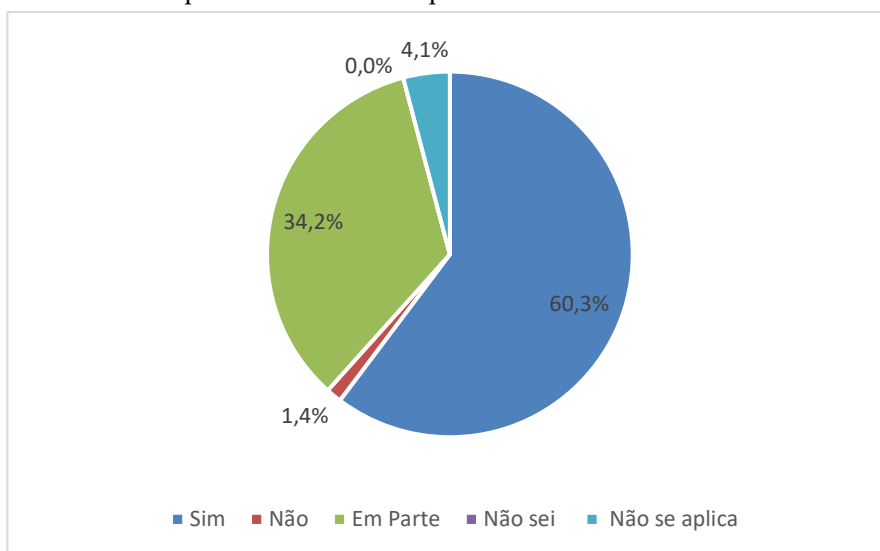
Gráfico 11 – Equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar – Distrito de Braga



Fonte: Elaboração Própria, 2023

No distrito de Viseu, verificámos que os valores das organizações que se preocupam em proporcionar aos seus trabalhadores um bom equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar tem, igualmente, um valor elevado (60,3%), quando comparado com o distrito de Braga. Esse valor se junta ao valor das organizações que “em parte” promovem este tipo de gestão de recursos humanos, atingem valores de mais de 90 % o que é bastante elevado pelas especificidades de serviços que estas organizações prestam à comunidade.

Gráfico 12 – Equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar – Distrito de Viseu



Fonte: Elaboração Própria, 2023

A redução do impacto ambiental é um tema cada vez mais atual e importante em todo o mundo, estando na “ordem do dia” por efeito das alterações climáticas. A crescente preocupação com o meio ambiente tem levado muitas pessoas e empresas a adotarem práticas mais sustentáveis e responsáveis.

A redução do impacto ambiental é uma responsabilidade partilhada e cada um de nós pode fazer a diferença através da adoção de práticas mais sustentáveis e responsáveis.

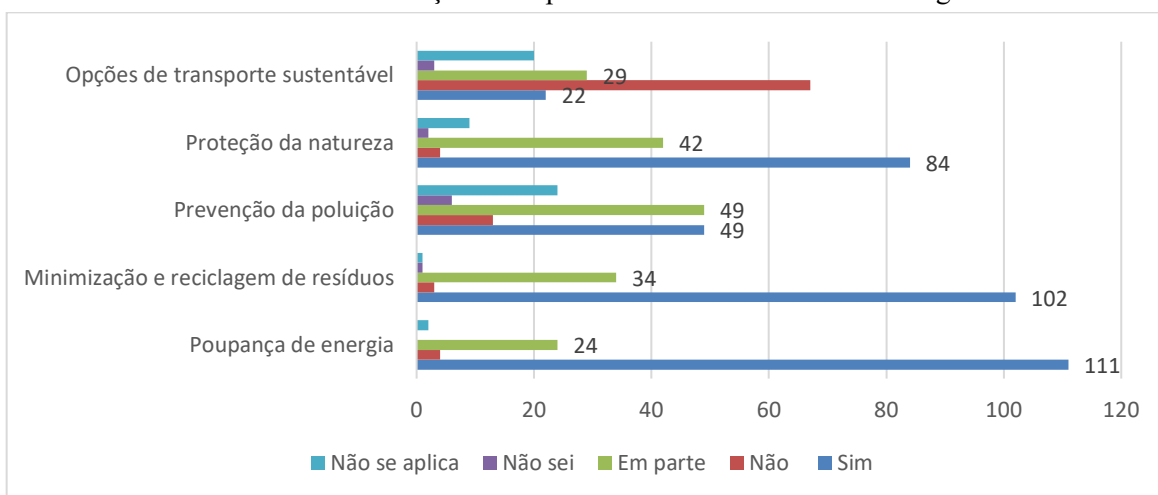
Quanto às políticas ambientais, o gráfico 13 revela-nos, nomeadamente, a preocupação existente, por parte das organizações do distrito de Braga, em tentar reduzir o impacto no ambiente, fruto da sua atividade, verificando-se que, relativamente à poupança de energia, podemos observar que 111 organizações têm essa preocupação, sendo que 24 mantêm essa prática em parte.

No que concerne à minimização e reciclagem de resíduos, 102 organizações referem que o fazem e 34 organizações que o fazem em parte. No que diz respeito à prevenção da

poluição, existem 49 organizações que têm essa preocupação e outras 49 que se preocupam em parte com esta questão.

Em relação à proteção da natureza, 84 instituições referem ter essa preocupação às quais juntamos 42 que referem ter em parte essa preocupação. Por fim, no que concerne à utilização de opções de transporte sustentável, 22 organizações têm essa preocupação, 29 têm essa preocupação em parte já 67 não tentaram reduzir o impacto ambiental com o uso de opções de transporte sustentável, 3 organizações não sabem se existe essa preocupação, e 20 referem que esta questão não se aplica nas suas organizações.

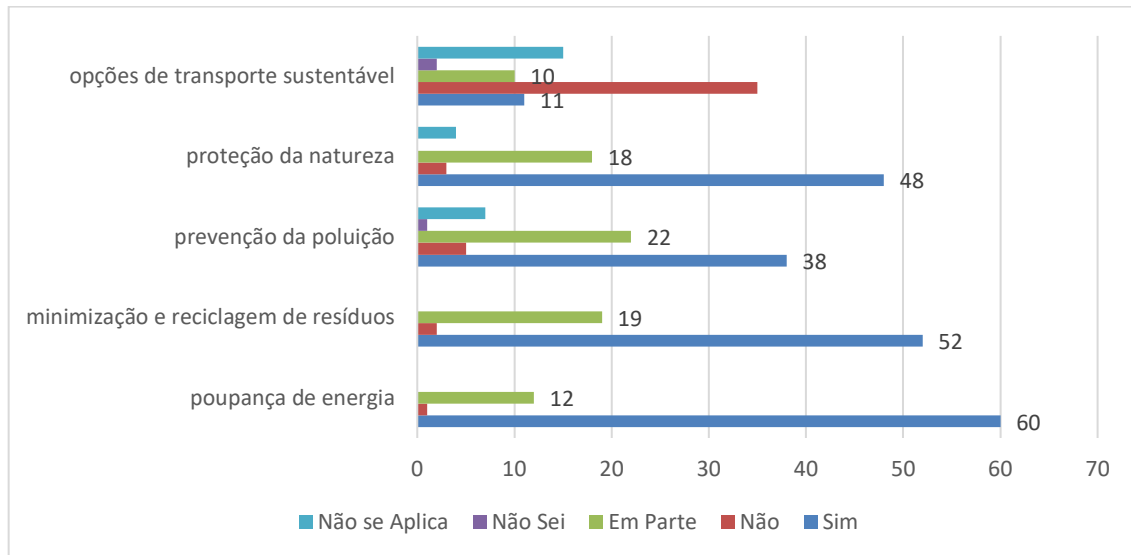
Gráfico 13 – Redução do impacto ambiental – Distrito de Braga



Fonte: Elaboração Própria, 2023

Em consonância com os resultados obtidos no distrito de Braga, também no distrito de Viseu se verifica a existência de uma preocupação crescente em reduzir o impacto ambiental. Há necessariamente, por visualização do gráfico 14, quatro pilares que sobressaem e registam a atuação das organizações no âmbito desta redução do impacto ambiental. Começamos logo pela poupança de energia que está no topo das atenções, não só pela vertente ambientalista, mas, também pela vertente económica (poupança de recursos). Seguidamente a minimização de resíduos e reciclagem, a prevenção da poluição e proteção da natureza e, por último, a opção por transporte sustentável, que para estas organizações ainda não é de todo viável em função não só do preço das viaturas, bem como, a limitada autonomia.

Gráfico 14 – Redução do impacto ambiental – Distrito de Viseu



Fonte: Elaboração Própria, 2023

A questão da utilização de viaturas que reduzam o impacto ambiental ainda está longe de ser uma realidade, uma vez que os veículos que fazem o transporte de colaboradores e utentes é sobretudo veículos movidos a gasóleo, sendo ainda caro outro tipo de solução que passaria por veículos híbridos e/ou veículos eletrificados.

V.1 – Conclusões Gerais

Antes de se enumerarem as principais conclusões deste trabalho, parece-nos pertinente enunciar os principais objetivos a que nos propusemos aquando da realização do mesmo. A presente dissertação teve como pergunta de partida: *Qual o nível de desenvolvimento das práticas de responsabilidade social nas instituições particulares de solidariedade social, dos distritos de Braga e Viseu, nas dimensões ambientais sociais e económicas, e que fatores concorrem para o explicar?*”, cujos objetivos gerais traçados visaram numa primeira fase conceptualizar a responsabilidade social, evidenciando as principais correntes de pensamento acerca da temática, seguido de duas fase em simultâneo onde se procurou identificar e analisar as práticas de responsabilidade social nas IPSS, dos distritos de Braga e Viseu, bem como perceber o grau de implementação das práticas de responsabilidade social nessas mesmas IPSS, dos distritos de Braga e Viseu.

O conceito de Responsabilidade Social surgiu no início da década de 50 com Howard Bowen, considerado o pai da Responsabilidade Social, sendo o seu foco direcionado ao homem de negócios. Para ele, o homem de negócios tinha de assumir políticas, tomadas de decisões e ações que correspondessem aos objetivos e princípios da sociedade. Da revisão da literatura e conseqüente análise bibliográfica, para a realização da presente dissertação, encontrámos também as referências de McGuire (1963), Carrol (1979) e da Comissão Europeia (2001). É perceptível a importância crescente e a preocupação no que concerne a responsabilidade social a nível mundial com incidência na Europa desde os finais dos anos 90.

A publicação do Livro Verde da Comissão Europeia no ano de 2001 vem harmonizar algumas divergências de pensamento de autores que a precederam, nomeadamente excedendo a visão filantrópica de Carrol, no conceito de Responsabilidade Social, quando refere que este conceito ultrapassa o cumprimento da lei. Este Livro Verde enuncia orientações concretas de responsabilidade social na vertente interna é externa das organizações.

Relativamente às principais conclusões que podemos extrair da presente dissertação, será de todo importante debruçarmo-nos sobre os objetivos da investigação e aferir que estes foram atingidos.

As organizações sociais em estudo, ou seja, as IPSS do distrito de Braga e de Viseu, encontram-se sensibilizadas e atentas face à problemática da ética e responsabilidade social nas suas organizações. Da opinião que cada uma destas organizações tem sobre o que é responsabilidade social, são em grande número a apontar a promoção da cidadania, as preocupações sociais e ambientais, os direitos e deveres e a ética organizacional como sendo elementos-chave da responsabilidade social, com valores de resposta superiores a 49% em ambos os distritos.

As respostas obtidas são de um modo geral equitativas não se revelando respostas díspares entre as micro, pequenas, média e grandes organizações. De um modo geral, as organizações que foram alvo do nosso estudo, demonstram ter implantadas práticas de responsabilidade social no local de trabalho.

Estas práticas são visíveis pelos elevados valores obtidos na consulta dos trabalhadores sobre questões importantes para a organização, cujos valores de participação/consulta encontra-se nos 71% no distrito de Braga e 80,8% no distrito de Viseu.

São-no também visíveis quanto ao incentivo dado aos trabalhadores para desenvolverem competências reais e carreiras a longo prazo, com valores de mais de 60%. Estas instituições na vertente da “boa” gestão pretendem assegurar a prestação de bons serviços, com elevado grau de eficiência e eficácia, fomentando as capacidades/competências do seu capital humano. Isto face a uma concorrência cada vez maior e pelo facto de estarmos perante organizações sem fins lucrativos.

Relativamente à preocupação em dispor de planos de saúde, segurança e apoio social que protejam os colaboradores verificamos também a existência dessa preocupação em mais de 70% das organizações, sendo relevante pois em alguns casos estes colaboradores são expostos a algumas patologias.

Não menos importante, a existência de processos contra todas as formas de discriminação, cujas resposta positivas superam os 56% em ambos os distritos, no entanto, é nesta solicitação que verificámos o valor mais expressivo de “Nãos” 12,3% e 14,9%, respetivamente para os distritos de Viseu e Braga. Esta perceção sobre as respostas “não” advém certamente da especificidade de ter colaboradores com elevadas capacidades de interação pessoal, em virtude de terem de lidar, principalmente, com os extremos etários (crianças e idosos).

No que concerne à gestão de recursos humanos com vista a proporcionar um bom equilíbrio entre a vida familiar e profissional, não será de todo fácil de concretizar a

aplicação, na prática, desta medida, isto porque as organizações sociais trabalham maioritariamente por turnos, sendo que, em ambos os distritos verificámos a existência dessa preocupação, com valores a rondar os 50,3% (Braga) e os 60,3% (Viseu).

Verificámos, ainda, que em termos de responsabilidade ambiental há uma crescente preocupação em reduzir o impacto ambiental, nomeadamente, na poupança de energia, na minimização e reciclagem de resíduos, na prevenção da poluição e na proteção da natureza, pretendendo dar um contributo significativo às comunidades de Braga e Viseu. Relativamente ainda ao impacto ambiental, verifica-se uma preocupação crescente destas organizações. A esta conclusão chegamos se juntarmos às respostas positivas as respostas que evidenciam “em parte” essas práticas, exceção feita às opções de transporte sustentável, o que é perfeitamente compreensível, isto a ter em conta o valor que estas viaturas têm para as organizações e por não serem ainda uma solução viável em termos do transporte de pessoas e materiais.

No entanto, tratando-se de uma temática recente e, que se encontra em constante evolução e adaptação à realidade mundial, ainda é necessário investir no futuro das organizações, enquanto estrutura inserida na comunidade, minimizando ou extinguindo o seu impacto nas dimensões ambientais, sociais, económicas e institucionais, inerentes à sociedade.

A técnica de recolha de dados selecionada para este trabalho distinguiu-se pelo facto de ser dada ênfase aos tópicos principais de forma a existir um aumento de conhecimento sobre a temática, e permite, posteriormente, verificar a validade teórica das hipóteses anteriormente formuladas (Barañano, 2004). As hipóteses aventadas para este estudo pressupunham uma melhor compreensão acerca da gestão das organizações sociais, a verificação de que as práticas de responsabilidade social iriam variar entre instituições no mesmo distrito e entre distritos e que o grau de implementação de práticas de responsabilidade social iria variar entre os distritos, tendo em conta a sua localização, o que, como no capítulo anterior descrevemos, se concretizaram, tendo-se verificado que o distrito de Viseu tem um grau de implementação ligeiramente mais alto em todas as políticas à exceção, do incentivo para os colaboradores desenvolverem competências reais e carreiras de longo prazo, cujo distrito de Braga apresenta valores ligeiramente superiores.

V.2 – Limitações do estudo

Como limitações deste estudo apontamos o facto de as instituições particulares de solidariedade social não demonstrarem abertura e disponibilidade para serem estudadas. Após o envio do questionário foi necessário fazer reforço do nosso pedido quer pelo envio por correio eletrónico, quer pelo envio de lembretes a explicar o nosso interesse e a agradecer a disponibilidade, bem como, através de contato telefónico.

Outra limitação prendeu-se com a pandemia que assolou em particular estas instituições, na sua vertente cuidadora de pessoas com mais idade, limitando assim o tempo e a disponibilidade para responder ao nosso questionário.

Outro exemplo de limitação do estudo prende-se com a metodologia do estudo em si, pois poderia ser mais incisivo caso houvesse a possibilidade de uso de entrevista aos gestores de algumas das instituições. A pandemia COVID-19 negou-nos essa possibilidade.

V.3 – Propostas para estudos futuros

A temática da responsabilidade social em Portugal tem vindo, de um modo geral e de forma crescente, a ser estudada ao nível empresarial, contudo, no que se refere ao terceiro setor são ainda diminutas as investigações e estudos apresentados. Estando aqui uma área de investigação com elevado potencial de investigação.

Com o intuito de fazer uma análise comparativa com o estudo atual, será sempre de propor um futuro estudo neste âmbito e assim, analisar e ter-se uma perspetiva da evolução destas práticas ao longo dos anos.

Como referimos anteriormente, este estudo poderá ser complementado com entrevista aos gestores de algumas destas instituições com a finalidade de se aferir das dificuldades de implementação de políticas de responsabilidade social, tendo em conta as especificidades das instituições de solidariedade social.

Poderá este estudo de aferição do grau de implementação de políticas de responsabilidade social ter um carácter exploratório e de investigação com a realização de estágios direcionados para a criação/implementação e certificação da IPSS, tendo em conta as normas de responsabilidade social, constatando as dificuldades e alterações ao nível da gestão quer dos recursos humanos quer na perspetiva dos colaboradores, enriquecendo assim o estudo de investigação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

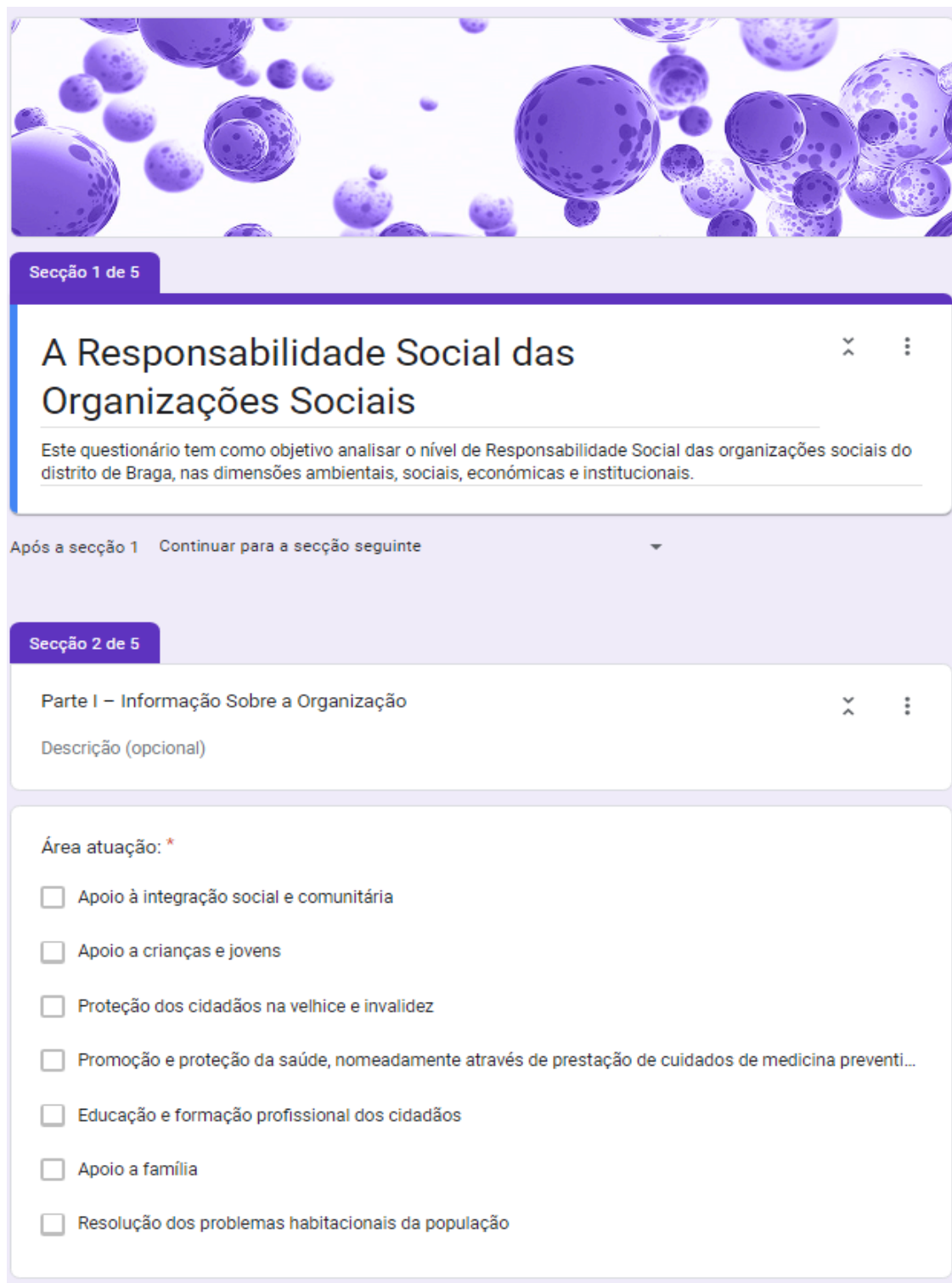
- Alonso, A. (2013, enero-junio). Ética en la innovación y el movimiento Open* Ethics on Innovation and the Open Movement, *Revista de Filosofía Moral y Política*, 48. <https://doi.org/10.3989/isegoria.2013.048.05>
- APCER. (2023a). SA8000 - Gestão da Responsabilidade Social. <https://apcergroup.com/pt/certificacao/pesquisa-de-normas/179/sa8000>
- APCER. (2023b). NP 4552 - Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. <https://apcergroup.com/pt/certificacao/pesquisa-de-normas/729/np-4552>
- Antunes, S. (2021a). *Caderno de Diapositivos: A metodologia de investigação em ciências sociais*. ESTG-Lamego: Autor.
- Antunes, S. (2021b). *Caderno de Diapositivos: A análise e interpretação de dados*. ESTG- Lamego: Autor.
- Baptista, I. (2012). Ética e Educação Social Interpelações de contemporaneidade. *sips-pedagogia social. revista interuniversitária*, 19, 37-49. <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/13454>
- Barañano, A. (2004). *Métodos e Técnicas de Investigação em Gestão*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Bryman, A. (2016). *Social Research Methods* (5ª ed.). Oxford University Press.
- Campos, M. (2013). *O Terceiro Sector em Portugal: A importância dos planos de comunicação estratégica nas Instituições Particulares de Solidariedade Social da Região Norte – O caso da Misericórdia de Santo Tirso*. Universidade da Beira Interior. Covilhã. <http://www.bocc.ubi.pt/pag/m-comunicacao-estrat-2013-marco-campos.pdf>
- Carroll, A. B. (1999) *Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct*. University of Georgia. https://www.researchgate.net/publication/282441223_Corporate_social_responsibility_Evolution_of_a_definitional_construct/link/560fd6a108ae6b29b49a7ffb/download
- CITE. (2019). Guia Prático para a implementação e certificação da Norma Portuguesa 4552:2016. Disponível em: http://rederso.pt/wp-content/uploads/2020/02/rsopt_guiá_norma_NP4552-2016.pdf
- Comissão Europeia. (2023). *Combater a discriminação no local de trabalho*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pt&catId=158>
- David, F. & Sanches, E. (2016). “Responsabilidade social das empresas no contexto regional”. XXVI Jornadas Luso-Espanholas de Gestão Científica. Instituto Politécnico da Guarda. Disponível em: [http://bdigital.ipg.pt/dspace/bitstream/10314/3348/1/Etic_6%20\(Publica%C3%A7%C3%A3o\).pdf](http://bdigital.ipg.pt/dspace/bitstream/10314/3348/1/Etic_6%20(Publica%C3%A7%C3%A3o).pdf)
- DECO. (2021). Viseu, Leiria e Braga são as cidades com mais qualidade de vida. <https://www.deco.proteste.pt/familia-consumo/ferias-lazer/noticias/viseu-leiria-braga-cidades-mais-qualidade-vida>

- Deshaies, B. (1992). *Méthodologie de la Recherche en Sciences Humaines* (2ª ed.). Éditions Beauchemin Itée.
- DGES. (2023). *Nuts*. <https://www.dges.gov.pt/pt/content/nuts>
- Dias, M. O. (2014). Ética, Organização e Valores Ético-Morais em contexto Organizacional. *Gestão e Desenvolvimento*, 89-113.
- EAPN. (2020a). BI – Distrital. European Anti Poverty Network (Rede Europeia Anti-Pobreza) - Núcleo Distrital de Braga. Disponível em: <https://www.eapn.pt/wp-content/uploads/2022/07/bi-distrital.pdf>
- EAPN. (2020b). BI – Distrital. European Anti Poverty Network (Rede Europeia Anti-Pobreza) - Núcleo Distrital de Viseu. Disponível em: <https://www.eapn.pt/wp-content/uploads/2022/07/bi-distrital-viseu.pdf>
- Fachin, O. (2005). *Fundamentos de Metodologia*. (5ª ed.). Editora Saraiva.
- Fonseca, S. (2021). *Caderno de Diapositivos: Responsabilidade Social*. ESTG-Lamego: Autor.
- Fortin, Marie-Fabienne (2003). *O processo de investigação: da concepção à realização* (3ª ed.). Lusociência.
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social* (6ª ed.). Editora Atlas S.A.
- Gonçalves, H. (2012). *Relato do seminário anual “Responsabilidade Social - A normalização Nacional e Internacional”*. Porto: Centro de Responsabilidade e Inovação social / APQ. Disponível em <https://www.yumpu.com/pt/document/read/12858533/responsabilidade-social-a-normalizacao-nacional-e-apq>
- Guedes, A., Santos, P. (2018). Ética como alicerce da Responsabilidade Social. *In Resumo de Comunicações das nas XXVIII Jornadas Luso-Espanholas de Gestão Científica Interioridade e Competitividade: Desafios globais da Gestão*. Guarda: IPG. ISBN: 978-972-8681-72-2
- Guedes, A., Santos, P. (2019). Práticas de Responsabilidade Social no Concelho de Lamego. *In Resumo de Comunicações das XXIX Jornadas Hispano-Lusas de Gestión Científica - Emprendimiento, Estrategia y Conocimiento*. Sevilha: Fundación Pública de Estudios Universitarios Francisco Maldonado. ISBN: 9788409084043
- Heleno, M., L., L. (2008). *Avaliação do Impacto da Responsabilidade Social através das relações com os Stakeholders*. Dissertação de Mestrado - Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/11363/1/TESE_RSE_Junho_08.pdf
- Huot, J. (1999). *Métodos Quantitativos para as Ciências Humanas*. Instituto Piaget.
- IBM (2023). *IBM SPSS Statistics*. <https://www.ibm.com/br-pt/products/spss-statistics>
- IPQ (2014). NP 4522:2014, Norma para Organizações Familiarmente Responsáveis. Caparica: IPQ.
- IPQ (2015). *Formação sobre Normalização, Modulo 2 – A Normalização em Portugal*. https://www.anacom.pt/streaming/Modulo2_Normalizacao_Portugal.pdf?contentId=1347372&fileId=ATTACHED_FILE
- Infopédia. (2021). Braga. Disponível na Internet: [https://www.infopedia.pt/\\$braga](https://www.infopedia.pt/$braga)

- Jonas, Hans. (2006). *O Princípio Responsabilidade: ensaios de uma ética para a civilização tecnológica*. Tradução de Marijane Lisboa e Luiz Barros Montez. Contraponto/Editora PUC-Rio
- Lopes, A. & Leal S. (2017). Responsabilidade Social numa Organização de Economia Social: o caso do Centro Social da Quinta do Anjo. *Revista da UIIPS - Unidade de Investigação do Instituto Politécnico de Santarém, Volume 5, n.º 2*, pp. 15-30. Disponível em: <http://ojs.ipsantarem.pt/index.php/REVUIIPS>
- Mendes, R. J. M (2009) *Responsabilidade Social: da Literatura à Prática*. Universidade de Aveiro. <https://ria.ua.pt/bitstream/10773/1702/1/2010000052.pdf>
- Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social. (2014). Decreto-Lei n.º 172-A/2014. *Diário da República n.º 221/2014, 1º Suplemento, Série I de 2014-11-14*. https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/69750593/201806282255/exportPdf/normal/1/cacheLevelPage?_LegislacaoConsolidada_WAR_drefrontofficeportlet_rp=indice
- Moreira, M. J. G. (2020). *Como Envelhecem os Portugueses - envelhecimento, saúde, idadeismo*. Fundação Francisco Manuel dos Santos
- Neves, J. C. (2008). *Introdução à Ética Empresarial*. Principia Editores.
- Neves, S. C. (2014). *Sustentabilidade financeira das IPSS: 3 casos de estudo utilizando metodologias de avaliação de empresas*. Universidade de Aveiro. Aveiro. <https://ria.ua.pt/handle/10773/15750>
- OCDE (2003). *The Non-profit Sector in a Changing Economy*. OECD Publications Service.
- Oliveira, E. (2015). *Satisfação profissional, qualidade de serviço e segurança do utente: Um estudo de caso em instituições de Economia Social*. Dissertação de Mestrado em Gestão, Faculdade de Economia. Disponível em: <https://estudogeral.sib.uc.pt/handle/10316/29694>
- Oliveira, L. G. L., Oliveira, M. C. e Pinto, F. R. (2008). Responsabilidade Social Corporativa: Estudo Comparativo das Normas Sociais. *Revista Alcance, 15(2)*, 169-189.
- Oliveira, O. (2019). *Análise de Cumprimento versus Estratégia de Implementação dos Requisitos da Norma Social Accountability SA8000 (Responsabilidade Social) – Estudo de Caso numa Empresa Metalomecânica*. Dissertação. Universidade do Minho. <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/62097/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%2Bde%2BMestrado.pdf>
- Parra, M. G. (2006). *Ética en las organizaciones: Construyendo confianza*. Pearson Prentice Hall. Disponível em: <https://etica-profesional.jimdofree.com/app/download/9064804782/Guillen+Parra%2C+Manuel.+Etica+en+Las+Organizaciones.+Construyendo+Confianzas.pdf?t=1527381605>
- Passos, C. M. P. (2014). *Ética e Inovação: sua relação e repercussão no Desempenho Organizacional*. Tese de doutoramento. Universidade da Beira Interior. Disponível em <https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/3953/1/Tese.pdf>
- PORDATA. (2023). *População residente segundo os censos: total e por sexo*. Disponível em: <https://www.pordata.pt/db/municipios/ambiente+de+consulta/tabela>
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. (2005). *Manual de Investigação em Ciências Sociais* (4ª ed.). Gradiva.

- Rapaz, T. M. (2015). O Terceiro Setor necessita de (uma) estratégia? O caso Português. Tese de Doutoramento. ISCTE. Disponível em <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/11260/2/ISCTE%20Capa%20Tese%2010.02.2016%20-%20Tiago%20Miguel%20L%20%3%bacio%20Rapaz.pdf>
- Ribeiro, J. B. M., Tavares, J. C. e Hoffmann, S. C. (2010). Sistemas de Gestão Integrados, qualidade, meio ambiente, responsabilidade social, segurança e saúde no trabalho. São Paulo: Senac
- Rego, A., Pina e Cunha, M., Guimarães da Costa, N., Gonçalves, H. & Cabral-Cardoso, C. (2007). Gestão Ética e Socialmente Responsável. ISBN 978-972-8871-09-3
- Silva, A. (2017). O impacto das políticas e práticas conciliadoras na carreira e na compatibilização da vida familiar com trabalho. Dissertação de Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos. Faculdade de Economia da Universidade do Porto. Disponível em: <https://hdl.handle.net/10216/108913>
- SGS. (2023) - NP 4469 - SISTEMAS DE GESTÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL. <https://www.sgs.pt/pt-pt/sustainability/social-sustainability/social-responsibility-sr/social-responsibility-management-systems>
- Stahl, B. Carsten; Eden, Grace; Jirotko, Marina; Coeckelbergh, Mark (2014). *From computer ethics to responsible research and innovation in ICT The transition of reference discourses informing ethics-related research in information systems.* Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.im.2014.01.001>
- Sousa, G. D. (1998). *Metodologia da Investigação, Redacção e Apresentação de Trabalhos Científicos.* Livraria Civilização Editora.
- Thiry-Cherques, H. R. (2006). A regra de ouro e a ética nas organizações. *Cadernos EBAPE.BR*, 4(4), 1-4. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/4999>
- Vieira, T. de. (2015). *Os Papéis das Organizações do Terceiro Setor na resposta aos Problemas Sociais.* Dissertação de mestrado. Universidade de Coimbra. Repositório Institucional da Universidade de Coimbra. Disponível em: <https://hdl.handle.net/10316/29684>

Anexo 1: Questionário “o nível de Responsabilidade Social das organizações sociais do distrito de Braga, nas dimensões ambientais, sociais, económicas e institucionais.”



The image shows a screenshot of a questionnaire interface. At the top, there is a decorative banner with a pattern of purple and white spheres. Below the banner, the interface is divided into sections. The first section is titled 'Secção 1 de 5' and contains the main title 'A Responsabilidade Social das Organizações Sociais'. Below the title, there is a brief description: 'Este questionário tem como objetivo analisar o nível de Responsabilidade Social das organizações sociais do distrito de Braga, nas dimensões ambientais, sociais, económicas e institucionais.' Below this, there is a navigation bar with the text 'Após a secção 1 Continuar para a secção seguinte' and a dropdown arrow. The second section is titled 'Secção 2 de 5' and contains the sub-section 'Parte I – Informação Sobre a Organização'. Below this, there is a text input field labeled 'Descrição (opcional)'. The third section is titled 'Área atuação: *' and contains a list of seven options, each with a checkbox:

- Apoio à integração social e comunitária
- Apoio a crianças e jovens
- Proteção dos cidadãos na velhice e invalidez
- Promoção e proteção da saúde, nomeadamente através de prestação de cuidados de medicina preventi...
- Educação e formação profissional dos cidadãos
- Apoio a família
- Resolução dos problemas habitacionais da população

Localização: *

1. Amares
2. Barcelos
3. Braga
4. Cabeceiras de Basto
5. Celorico de Basto
6. Esposende
7. Fafe
8. Guimarães
9. Póvoa de Lanhoso
10. Terras de Bouro
11. Vieira do Minho
12. Vila Nova de Famalicão
13. Vila Verde
14. Vizela

N.º Total de Funcionários (não considere os voluntários ou órgãos sociais): *

- Menos de 10 colaboradores
- Entre 10 a 50 colaboradores
- Entre 50 a 250 colaboradores
- Mais de 250 colaboradores

Após a secção 2 Continuar para a secção seguinte



Parte II – Informação



Descrição (opcional)

Assinale a opção que melhor se adequa àquilo que entende por Responsabilidade Social das Organizações (pode escolher mais do que uma opção): *

- Direitos e Deveres
- Marketing Social
- Ética Organizacional
- Preocupações Sociais e Ambientais, numa base voluntária
- Obrigação de cumprimento das normas e leis
- Excedente (lucro) financeiro
- Estratégia Organizacional
- Promoção da cidadania individual e coletiva



Parte III – Indicadores de Responsabilidade Social



Descrição (opcional)

III.I. Políticas em matéria de local de trabalho

Descrição (opcional)

1. Incentiva os seus trabalhadores a desenvolverem competências reais e carreiras a longo prazo (por exemplo através de um processo de avaliação do seu desempenho ou de um plano de formação)? *

- Sim
- Não
- Em parte
- Não sei
- Não se aplica

2. Existe algum processo para garantir que sejam tomadas medidas adequadas, tanto no local de trabalho como no momento da contratação, contra todas as formas de discriminação (por exemplo, contra mulheres, grupos étnicos, pessoas com deficiência, etc.)? *

- Sim
- Não
- Em parte
- Não sei
- Não se aplica

3. Consulta os seus trabalhadores sobre questões importantes? *

- Sim
- Não
- Em parte
- Não sei
- Não se aplica

4. A sua organização dispõe de planos em matéria de saúde, segurança e apoio social que protejam adequadamente os seus trabalhadores? *

- Sim
- Não
- Em parte
- Não sei
- Não se aplica

5. A sua organização preocupa-se em proporcionar aos seus trabalhadores um bom equilíbrio * entre a vida profissional e a vida familiar, admitindo, por exemplo, horários de trabalho flexível ou permitindo o trabalho em casa?

- Sim
- Não
- Em parte
- Não sei
- Não se aplica

Após a secção 4 Continuar para a secção seguinte

Secção 5 de 5

Parte III – Indicadores de Responsabilidade Social



Descrição (opcional)

III.II. Políticas ambientais

Descrição (opcional)

6. Já tentou reduzir o impacto ambiental da sua organização em termos de: *

| | Sim | Não | Em parte | Não sei | Não se aplica |
|-------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| poupança de e... | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| minimização e ... | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| prevenção da p... | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| proteção da na... | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| opções de tran... | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Anexo 2: Questionário “o nível de Responsabilidade Social das organizações sociais do distrito de Viseu, nas dimensões ambientais, sociais, económicas e institucionais.”

Secção 1 de 4

Cópia de A Responsabilidade Social das Organizações Sociais - VISEU

Este questionário tem como objectivo analisar o nível de Responsabilidade Social das organizações sociais do distrito de Viseu, nas dimensões ambientais, sociais, económicas e institucionais.

Após a secção 1 Continuar para a secção seguinte

Secção 2 de 4

Informação sobre a Organização

Descrição (opcional)

Área de Atuação:

- Apoio à integração social e comunitária
- Apoio a crianças e jovens
- Protecção dos cidadãos na velhice e invalidez
- Promoção e protecção da saúde, nomeadamente através de prestação de cuidados de medicina prevent...
- Educação e formação profissional dos cidadãos
- Apoio a família
- Resolução dos problemas habitacionais da população
- Outra opção...

Localização:

- Armamar
- Carregal do Sal
- Castro Daire
- Cinfães
- Lamego
- Mangualde
- Moimenta da Beira
- Mortágua
- Nelas
- Oliveira de Frades
- Penalva do Castelo
- Penedono
- Resende
- Santa Comba Dão
- São João da Pesqueira
- São Pedro do Sul
- Sátão
- Sernancelhe
- Tabuaço
- Tarouca
- Tondela
- Vila Nova de Paiva
- Viseu
- Vouzela

N.º Total de Funcionários (não considere os voluntários ou órgãos sociais): :

- Menos de 10 colaboradores
- Entre 10 a 50 colaboradores
- Entre 50 a 250 colaboradores
- Mais de 250 colaboradores

Após a secção 2 Continuar para a secção seguinte

Secção 3 de 4

Informação



Descrição (opcional)

Assinale a opção que melhor se adequa àquilo que entende por Responsabilidade Social das Organizações (pode escolher mais do que uma opção):

- Direitos e Deveres
- Marketing Social
- Ética Organizacional
- Preocupações Sociais e Ambientais, numa base voluntária
- Obrigação de cumprimento das normas e leis
- Excedente (lucro) financeiro
- Estratégia Organizacional
- Promoção da cidadania individual e colectiva

Após a secção 3 Continuar para a secção seguinte

Indicadores de Responsabilidade Social



Descrição (opcional)

Políticas em Matéria de Local de Trabalho

Descrição (opcional)

Incentiva os seus trabalhadores a desenvolverem competências reais e carreiras a longo prazo (por exemplo através de um processo de avaliação do seu desempenho ou de um plano de formação)?

- Sim
- Não
- Em parte
- Não sei
- Não se aplica

Existe algum processo para garantir que sejam tomadas medidas adequadas, tanto no local de trabalho como no momento da contratação, contra todas as formas de discriminação (por exemplo, contra mulheres, grupos étnicos, pessoas com deficiência, etc.)?

- Sim
- Não
- Em parte
- Não sei
- Não se aplica

Consulta os seus trabalhadores sobre questões importantes?

- Sim
- Não
- Em parte
- Não sei
- Não se aplica

A sua organização preocupa-se em proporcionar aos seus trabalhadores um bom equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, admitindo, por exemplo, horários de trabalho flexível ou permitindo o trabalho em casa?

- Sim
- Não
- Em parte
- Não sei
- Não se aplica

Políticas Ambientais

Descrição (opcional)

Já tentou reduzir o impacto ambiental da sua organização em termos de:

| | Sim | Não | Em parte | Não sei | Não se aplica |
|-------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| poupança de e... | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| minimização e ... | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| prevenção da p... | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| protecção da n... | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| opções de tran... | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |