

Escola Superior de Gestão

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Estágio Curricular e a Dimensão Interna da Responsabilidade Social nas empresas Selenis, Evertis Ibérica e Evertis Reciclagem

Relatório de Estágio

Rita de Azeitona Simão

Orientada por: Professor Doutor Sílvio Brito – ESTG

Dra. Patrícia Saramago – Evertis Ibérica

Tomar, Setembro de 2022



*Relatório de Estágio apresentado ao Instituto Politécnico de Tomar para
cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau
de Mestre em Gestão de Recursos Humanos*

“Não basta saber fazer, é preciso querer fazer e fazer com ética, respeito, responsabilidade social, proatividade, inovação, criatividade, sem querer pisar o outro e sobretudo, com amor no coração.”

Fernando Coelho, jornalista, poeta e escritor.

Dedicatória

Dedico este Relatório de Estágio à minha família, com um especial
carinho para a avó Cesaltina e para o avô João.

Agradecimentos

Elaborar um trabalho tão importante na vida académica de qualquer estudante não é fácil, existem momentos menos bons, onde nos sentimos desmotivados e sem vontade alguma de continuar. Felizmente, não só durante a elaboração deste relatório, mas também nos meses em que fiz o estágio curricular, pude contar com a ajuda e o apoio dos que estavam à minha volta.

Agradeço em primeiro lugar à minha família, especialmente aos meus pais que sempre me apoiaram e me fizeram ver que com esforço, dedicação e trabalho tudo é possível. Aos meus irmãos, que estiveram sempre presentes em todas as etapas da minha vida e que as festejaram comigo.

Tenho de agradecer também aos professores pelos seus ensinamentos e em especial ao meu orientador, Professor Doutor Sílvio Brito, que sempre se mostrou disponível para me ajudar e apoiar, mesmo que remotamente. Aos colegas do mestrado, aqueles que passei horas em videochamada a preparar trabalho e apresentações, obrigada pelo companheirismo.

Por fim, mas não menos importante, agradecer também à minha orientadora e supervisora na empresa, a Dra. Patrícia Saramago, pela excelente profissional que é, por tudo o que me ensinou durante o estágio curricular, por todos os conselhos, por todas as conversas e desabafos. Sei que se não fosse ela, a minha primeira experiência no mundo dos Recursos Humanos seria completamente diferente.

Um grande obrigada a todos.

Resumo

Ao longo dos anos a preocupação com o bem-estar dos colaboradores nas empresas e organizações tem vindo a aumentar, tentando cada vez mais que estes tenham as condições adequadas, não só físicas, como também psicológicas. A esta preocupação deu-se o nome de Responsabilidade Social Interna (RSI). Esta é uma temática de estudo contínuo e acentuado por todo o mundo e por diversos autores, existindo assim várias perspetivas e teorias. Acredita-se que a mesma tem uma importância bastante significativa, pois ajuda na melhoria das organizações e consequentemente, na melhoria dos postos de trabalho dos seus colaboradores.

Posto isto, a presente investigação procura perceber se as Práticas Organizacionais relacionadas com a Responsabilidades Social Interna têm algum impacto na motivação que sentem os colaboradores das empresas Selenis, Evertis Ibérica e Evertis Reciclagem.

Foi aplicado um inquérito aos colaboradores, onde se obteve uma amostra de 258 inquiridos. Podemos assim afirmar que os colaboradores tiveram uma boa adesão ao estudo, ajudando assim a obter as respostas necessárias para a realização do mesmo.

No que se refere ao estágio curricular, este teve a duração de mais ou menos sete meses, onde pude aprender e dar apoio em diversos processos e projetos inerentes ao Departamento de Recursos Humanos, tanto a nível administrativo, como também a nível do desenvolvimento. Ter a noção destas duas perspetivas foi bastante importante, pois enriqueceu não só o estágio curricular, como também os meus conhecimentos sobre a área dos Recursos Humanos.

Palavras Chave: Responsabilidade Social, Responsabilidade Social Interna, Práticas Organizacionais, Motivação dos Colaboradores.

Abstract

Over the years, the concern with the well-being of employees in companies and organizations has been increasing, trying more and more for them to have conditions, not physical, but psychological as well. This concern was called Internal Social Responsibility (ISR). This is a subject of continuous and accentuated study throughout the world and by several authors, thus existing several perspectives and theories. It is believed that it has a very significant importance, as it helps in the improvement of organizations and, consequently, in the improvement of the jobs of its employees.

Post the study to understand whether Organizational Practices related to Internal Social Responsibility have any impact on the motivation feel that employees of the companies Selenis, Evertis Ibérica and Evertis Reciclagem.

A survey was applied to employees, where we obtained a sample of 258 respondents. We can say that the employees had a good adhesion to the study, thus helping to obtain answers like the same for a realization of the same.

Regarding the curricular internship, with a duration of almost seven months, where I was able to learn and support in various processes and inherent human resources projects, both administrative and development. Having the notion, two prospective perspectives was quite important because it not only enriches the curricular internship, but also my knowledge about the area of Human Resources.

Keywords: Social responsibility, Internal Social Responsibility, Organizational Practices, Employee Motivation.

Índice Geral

Dedicatória.....	I
Agradecimentos	II
Resumo	III
Abstract.....	IV
Índice Geral	V
Índice de Anexos	VIII
Índice de figuras	IX
Índice de Gráficos.....	X
Índice de Quadros	XI
Siglas e Acrónimos	XIII
Capítulo I – Introdução	1
1.1. O Estágio Curricular	1
1.2. Enquadramento do Tema da Investigação	1
1.3. Objetivos.....	3
1.4. Contributos.....	4
1.5. Metodologia	4
1.6. Estrutura do Relatório	5
Capítulo II – A entidade de estágio.....	7
2.1. Caracterização das empresas Selenis, Evertis Ibéria e Evertis Reciclagem	7
2.2. Responsabilidade Social das empresas Selenis, Evertis Ibéria e Evertis Reciclagem.....	9
2.3. Atividades desenvolvidas durante o estágio curricular.....	10
2.3.1. Atividades de desenvolvimento	10
2.3.1.1. Atividades Regulares	10

2.3.1.2. Atividades Esporádicas.....	13
2.3.2. Atividades Administrativas.....	14
Capítulo III – Revisão da Literatura.....	15
3.1. Introdução	15
3.2. Responsabilidade Social Empresarial	15
3.2.1 Dimensão Interna da Responsabilidade Social	21
3.3. Práticas Organizacionais.....	23
3.4. Motivação dos Colaboradores.....	28
Capítulo IV- Metodologia da Investigação.....	34
4.1. Introdução	34
4.2. Questão de Partida	34
4.3. Hipóteses da Investigação.....	35
4.3.1. Hipótese Geral:	35
4.3.2. Hipóteses Específicas	35
4.4. Tipo de Pesquisa e Métodos	37
4.5. O inquérito	37
4.6. Validação do Questionário.....	39
4.7. Universo, Amostra e Amostragem.....	53
4.8. Análise e Tratamento dos Dados	56
Capítulo V – Resultados e Discussão	57
5.1. Resultados.....	57
5.2. Caracterização da Amostra	57
5.3. Análise e Discussão dos Dados	62
5.3.1. Resposta à Questão de Partida	63
5.3.2. Validação das Hipóteses.....	64
Capítulo VI – Considerações Finais	67

6.1. Conclusões	67
Referências Bibliográficas.....	69
Anexos	74

Índice de Anexos

Anexo 1 – Plano de Estágio Curricular.....	74
Anexo 2 – Registo de Assiduidade.....	75
Anexo 3 – Registo de Ocorrências.....	83
Anexo 4 – Organograma.....	84
Anexo 5 – Cartaz de Recolha de Bens para a Ucrânia.....	85
Anexo 6 – Cartaz dos Cabazes de Natal.....	86
Anexo 7 – Questionário.....	87

Índice de Figuras

Figura 1 - Variáveis em Estudo.....	3
Figura 2 – Empresas.....	8
Figura 3 – Pirâmide da Responsabilidade Social.....	18
Figura 4 – Pirâmide da Hierarquia das Necessidades de Maslow.....	32
Figura 5 – Pirâmide da Hierarquia das Necessidades de Alderfer.....	33
Figura 6 – Modelo de Maslow VS Modelo de Alderfer.....	33

Índice de Gráficos

Gráfico 1 – Comparação da População e da Amostra.....	55
Gráfico 2 – Género dos Colaboradores.....	57
Gráfico 3 – Idade dos Colaboradores.....	58
Gráfico 4 – Escolaridade dos Colaboradores.....	59
Gráfico 5 – Empresa que os Colaboradores pertencem.....	60
Gráfico 6 – Local de Trabalho dos Colaboradores.....	61
Gráfico 7 – Antiguidade dos colaboradores na empresa	62

Índice de Quadros

Quadro 1 - Estatísticas Descritivas (Nível de intervenção da empresa no que se refere à RSI).....	40
Quadro 2 - Estatísticas Descritivas (As práticas da empresa em domínios da RSI).	40
Quadro 3 - Estatísticas Descritivas (Práticas desenvolvidas pela empresa).....	41
Quadro 4 - Estatísticas Descritivas (Práticas de Apoio Social).....	43
Quadro 5 - Estatísticas Descritivas (Práticas de Formação).....	44
Quadro 6 - Estatísticas Descritivas (Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho).....	45
Quadro 7 - Estatísticas Descritivas (Motivação).....	46
Quadro 8 - Estatísticas Descritivas (Motivação).....	47
Quadro 9 - Estatísticas Descritivas (Motivação).....	48
Quadro 10 - Resumo de processamento de casos.....	49
Quadro 11 - Estatísticas de confiabilidade.....	49
Quadro 12 - Estatísticas de item-total.....	49
Quadro 13 - Estatísticas Descritivas.....	53

Quadro 14 – Correlações.....	53
Quadro 15 – Universo da Pesquisa.....	54
Quadro 16 – Amostra da Pesquisa.....	54
Quadro 17 – Correlações.....	63
Quadro 18 - Estatísticas Descritivas (Motivação).....	64
Quadro 19 - Estatísticas Descritivas (As práticas da empresa em domínios da RSI)...	65
Quadro 20 - Estatísticas Descritivas (Motivação).....	65
Quadro 21 - Estatísticas Descritivas (Motivação).....	66

Siglas e Acrónimos

APEE - Associação Portuguesa de Ética Empresarial

GRACE - Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PEA – Perturbação do Espectro do Autismo

RSC – Responsabilidade Social Corporativa

RSE – Responsabilidade Social Empresarial

RSI – Responsabilidade Social Interna

RVCC – Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências

SAI – Social Accountability International

SPSS - Statistical Package for Social Sciences

Capítulo I – Introdução

1.1. O Estágio Curricular

Os estágios curriculares têm como principal objetivo oferecer ao estudante a oportunidade de ter uma experiência profissional na fase final do curso, possibilitando que este integre mais facilmente o mercado de trabalho.

O Plano de Estágio (Anexo 1), elaborado no início do estágio curricular, descreve as atividades que vão ser desenvolvidas e onde o estagiário vai participar durante o decorrer do estágio. No meu caso, algumas atividades são, por exemplo, ajudar no acolhimento de novos colaboradores, colaborar na elaboração de comunicados internos, participar na organização e preparação de eventos da empresa, nomeadamente, a festa de Natal e o Teambuilding, entre outras atividades igualmente importantes.

O estágio curricular que desenvolvi, como seria para obter o grau de mestre, teve uma duração de 900 horas na entidade de estágio, que se localiza na Quinta de S. Vicente, Estrada Nacional 246, em Portalegre. Iniciei então o estágio curricular no dia 21 de outubro de 2021 e dei por terminado o mesmo no dia 03 de maio de 2022, tendo assim a duração de sete meses. No decorrer do estágio fui fazendo os registos de assiduidade (Anexos 2) e, em média, fazia 7h30 diárias, o que dava 37h30 por semana. Ao longo dos meses existiram situações que me fizeram faltar ao estágio, mas tive sempre o cuidado de as descrever no documento de “Registo de Ocorrências” (Anexos 3).

1.2. Enquadramento do Tema da Investigação

Ao longo do tempo o tema da Responsabilidade Social Empresarial tem vindo a sofrer constantes alterações no que se refere ao seu conceito, de país para país, de cultura para cultura, e até, de empresa para empresa, onde a RSE tem um significado diferente e é aplicada de forma diferente.

Para *CARROLL apud BORGER (2001)* o conceito de responsabilidade social é exatamente o mesmo desde o século passado. As únicas coisas que mudaram foram as

questões enfrentadas pelas empresas e as práticas de responsabilidade social que estas têm, o que acontece porque, não só a sociedade, como também as próprias empresas mudaram e, conseqüentemente, as relações entre elas também se alteraram. (Borger, 2001)

Atualmente, são mais valorizadas dentro das empresas características pessoais que venham a favorecer a cooperação entre colegas, por exemplo, o respeito pelos outros e também pelas chefias, a motivação, a proatividade, entre outros. Esta valorização das empresas pelas características pessoais demonstra o tipo de cultura que uma empresa tem, onde admira e procura cada vez mais criar um ambiente de trabalho saudável, sem conflitos e onde se consigam atingir os objetivos organizacionais. (Kirschner, 2006)

Em Portugal, a maioria das empresas já estão conscientes da importância do desenvolvimento sustentável e da responsabilidade social que é necessário terem. A grande maioria trabalha para melhorar não só o desempenho ambiental, como também a segurança e o rendimento social. No entanto, e segundo os autores, ainda não se encontrou a forma mais eficaz para pôr em prática este conceito na gestão das empresas. (Conde et al., 2013)

Posto isto, fez todo o sentido que a Responsabilidade Social Empresarial Interna fosse a variável mais importante do presente relatório, pois para a Selenis, para a Evertis Ibérica e para a Evertis Reciclagem, praticar a sua atividade mantendo ao máximo o bem-estar dos seus colaboradores, é dos principais objetivos do grupo.

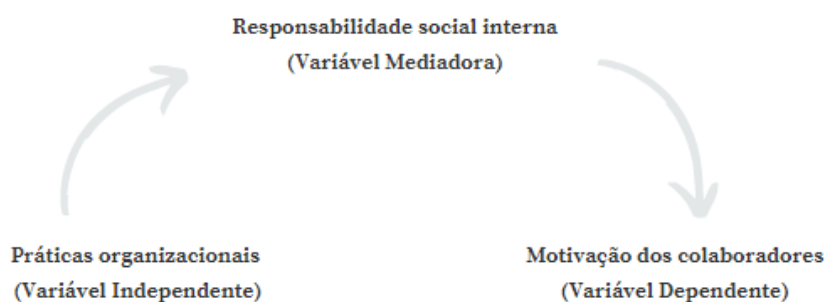
Assim, juntamente com a primeira variável que já referi, estão também presentes no estudo, a variável “Práticas organizacionais” e a variável “Motivação dos colaboradores”.

As Práticas Organizacionais baseiam-se em todas as ações desenvolvidas pelas empresas, que vão levar ao bem-estar dos seus colaboradores. Cada vez mais estas práticas estão relacionadas com a cultura e os valores de cada organização e refletem a importância que esta dá aos seus colaboradores. Alguns exemplos de práticas que existem atualmente nas organizações são: recrutamento e seleção; remuneração; formação interna dos colaboradores; medicina e segurança no trabalho; responsabilidade social; entre muitas outras. (Guardani et al., 2013)

Já relativamente ao tema da Motivação dos colaboradores, este é frequentemente alvo de pesquisas e investigações, porque, tal como a sociedade, está constantemente a evoluir e a alterar-se. A motivação de cada colaborador pode ter origem em dois tipos de estímulos: os estímulos internos, que vêm de a uma motivação intrínseca; e os estímulos externos, que são referentes à motivação extrínseca. O conceito de motivação está frequentemente relacionado com as emoções e com o estado psicológico de cada indivíduo. (Wyse, 2018)

Posto isto, as variáveis em estudo são então a “Responsabilidade Social Interna” como variável mediadora; as “Práticas Organizacionais” como variável independente; e a “Motivação dos Colaboradores” como variável dependente.

Figura 1 – Variáveis em Estudo



Fonte: Elaboração própria

1.3. Objetivos

O objetivo principal deste relatório passa por perceber se a motivação dos colaboradores está, ou não, associada às práticas organizacionais, com foco nas práticas de responsabilidade social interna. A escolha deste tema de estágio e de investigação, surgiu com a necessidade da própria empresa perceber se está a ter o impacto pretendido na vida dos seus colaboradores.

Neste sentido, como objetivos específicos do estágio curricular, pretendia-se:

- Ganhar mais conhecimentos dentro da área dos recursos humanos, conseguindo consolidar as competências já adquiridas no primeiro ano do mestrado;

- Adquirir aprendizagens pelo contacto direto com profissionais da área e com o mercado de trabalho.

Relativamente aos objetivos específicos do estudo, estes passam por:

- Perceber qual a classificação do nível de intervenção da empresa no que se refere ao tema da responsabilidade social interna;
- Identificar quais as práticas que a empresa desenvolve e que são mais relevantes para os colaboradores;
- Identificar quais as práticas de apoio social que a empresa disponibiliza e que são mais relevantes para os colaboradores;
- Identificar quais as práticas de formação que a empresa disponibiliza e que são mais relevantes para os colaboradores;
- Identificar quais as práticas de segurança, higiene e saúde no trabalho que a empresa disponibiliza e que são mais relevantes para os colaboradores;
- Perceber qual o nível de motivação que o colaborador sente relativamente às práticas de responsabilidade social que a empresa disponibiliza.

1.4. Contributos

Com a realização da presente investigação dentro da empresa, pretende-se conhecer e apresentar o panorama geral sobre os conhecimentos que cada colaborador tem, no que se refere ao tema da responsabilidade social interna, mas também, como cada colaborador de sente, ou seja, quais os níveis de motivação existentes e quais as práticas que são consideradas mais relevantes.

1.5. Metodologia

O presente relatório iniciou-se no mesmo momento que o estágio curricular e, após o começo deste, fui realizando semanalmente um resumo das atividades que eram desenvolvidas e que participava durante a semana na empresa.

Em simultâneo, iniciámos a fase da pesquisa e, posteriormente, o levantamento bibliográfico. Este processo centrou-se em artigos de revistas científicas, em apresentações, em sites na internet, em dissertações de mestrados e teses de doutoramento, em textos publicados em blogues, em documentos académicos e em livros. Esta etapa tão importante teve como objetivo alargar os conhecimentos dos temas de investigação, ajudando assim ao enquadramento teórico.

De seguida, passámos à distribuição do inquérito por questionário e à respetiva análise de dados. O inquérito foi distribuído através do Portal do Colaborador que a empresa tem e que todos os colaboradores têm acesso. Após a recolha dos dados, procedeu-se ao tratamento dos mesmos, à sua descrição e também interpretação.

1.6. Estrutura do Relatório

O presente relatório está estruturado em seis capítulos. No primeiro capítulo, intitulado de “Introdução”, apresenta-se o estágio curricular; o enquadramento do tema de investigação; os objetivos, não só os do estágio curricular, como também os objetivos da investigação; os contributos que se pretende ter com o relatório; a metodologia; e a presente estrutura do relatório.

O segundo capítulo é dedicado somente à “Entidade de Estágio”. Nele desenvolvemos toda a informação que temos sobre esta, onde apresentamos a caracterização das empresas Selenis, Evertis Ibérica e Evertis Reciclagem; abordamos a área da responsabilidade social das três empresas; e relatamos as atividades que foram desenvolvidas durante o estágio curricular, tanto as que são consideradas atividades de desenvolvimento, como as atividades administrativas.

No terceiro capítulo procedeu-se à “Revisão da Literatura”, onde apresentamos a evolução dos três temas em estudo: Responsabilidade Social Interna, Práticas organizacionais e Motivação dos Colaboradores; do mesmo modo, apresentamos também os conceitos e teorias associados a cada um.

Passando ao capítulo quatro, aqui é apresentada a “Metodologia do Estudo”, onde primeiramente fazemos uma pequena introdução e, passando para a questão de partida escolhida, depois para as hipóteses de investigação, logo de seguida, abordamos o tipo de

pesquisa e os métodos que foram utilizados. Por fim, apresentamos o inquérito que foi utilizado, a população e também a amostra e, para terminar, a análise e tratamento de dados.

Os capítulos cinco e seis estão destinados aos “Resultados e Discussões”, onde apresentamos os resultados do estudo e uma análise no geral do mesmo; e também às “Considerações Finais”, onde estarão expostas as conclusões e as limitações do presente relatório.

Capítulo II – A entidade de estágio

2.1. Caracterização das empresas Selenis, Evertis Ibérica e Evertis Reciclagem

O Grupo IMG (Investimentos Matos Gil) está presente na indústria de polímeros desde 1959 e é pioneiro no processo de extrusão de filmes de plástico. O grupo, na cidade de Portalegre, é formado por três empresas que estão interligadas entre si, sendo elas a Selenis, a Evertis Ibérica e a Evertis Reciclagem.

Atualmente a Selenis tem fábricas em Portugal, na Itália e futuramente terá também nos Estado Unidos e no Canadá. É uma empresa especializada na produção de polímeros que desenvolvem diversas aplicações, como por exemplo, resinas de PET modificadas.

A Evertis Ibérica está presente em Portugal, no Brasil, no México e futuramente também em Itália. Em Portugal iniciou a sua atividade no ano de 2008 e tem como negócio principal a produção de filmes de barreira semirrígidos, de mono e de multicamadas, para criação de embalagens de alimentos e outras aplicações, sendo que está mais direcionada para a indústria alimentar.

Por fim, a Evertis Reciclagem está presente apenas em Portugal e é a mais recente das três empresas, tendo sido criada apenas em 2012. Esta está ligada à indústria de transformação de matérias-primas plásticas e à sua comercialização. A Evertis Reciclagem acaba por fornecer materiais tanto à Selenis, como também à Evertis Ibérica.

O maior polo industrial do Grupo IMG encontra-se em Portugal, na cidade de Portalegre e situa-se na Quinta de S. Vicente, Estrada Nacional 246, Ribeira de Nisa. Neste polo encontram-se fábricas das três empresas que constituem o Grupo IMG e atualmente, divididos entre as três empresas, trabalham cerca de 350 colaboradores.

Figura 2 – Empresas



Fonte: Site da Evertis Ibérica

Apesar de serem três empresas diferentes, existem departamentos em comum, como por exemplo, o Departamento de Recursos Humanos, o Departamento de Manutenção, o Departamento de Contabilidade, o Departamento de Informática e o Departamento de Ambiente e Segurança, como podemos verificar no organograma. (Anexo 5)

Passando para a missão, a visão e os valores do Grupo IMG, a Selenis procura ter como visão que os produtos que desenvolve ajudem na regeneração dos ecossistemas. Tem como missão utilizar os conhecimentos que tem sobre polímeros para, em parceria com os clientes, desenvolver soluções adequadas ao futuro, criando também oportunidades a nível interno para que os seus colaboradores cresçam e para que a sociedade consiga também evoluir. A nível dos valores, a Selenis foca-se na bondade, no fazer acontecer, na adaptabilidade, na colaboração, na regeneração e na grandeza. (Selenis, 2020)

Relativamente à Evertis, a visão passa por tornar as soluções de embalagem uma escolha certa e mais sustentável. Quanto à missão, passa por desenvolver soluções de embalagem adaptadas ao futuro e que atendam às mais altas expectativas dos clientes e consumidores em termos de segurança alimentar. Por fim, a nível dos valores, a Evertis

partilha-os com a Selenis, sendo eles a bondade, o fazer acontecer, a adaptabilidade, a colaboração, a regeneração e a grandeza. (Evertis Ibérica, 2020)

A nível do Departamento de Recursos Humanos que, como já referi anteriormente, é um departamento comum às três empresas que se encontram no polo de Portalegre. Neste momento existem duas pessoas na equipa, são elas, a Responsável pelo Departamento e a Administrativa do Departamento.

2.2. Responsabilidade Social das empresas Selenis, Evertis Ibérica e Evertis Reciclagem

Nos últimos anos, o grupo também tem vindo a apostar cada vez mais na sustentabilidade e responsabilidade social das empresas, contribuindo para uma economia circular. O Grupo IMG está comprometido em ajudar a restaurar o meio ambiente e por isso tenta ao máximo minimizar o impacto que as empresas têm no meio ambiente. Existe um equilíbrio entre a qualidade dos produtos, a pegada ambiental, a criação de valor social e a inovação. Um passo bastante importante para a melhoria dos produtos, foi alcançar taxas de reciclagem mais altas para as embalagens feitas com os produtos.

Existe ainda uma Comissão de Sustentabilidade que tem como principal objetivo conseguir que todas as unidades de negócio colaborem para o desenvolvimento de novas matérias-primas e produtos, e que contribuam de uma forma positiva para alcançar um desempenho regenerativo. O Grupo IMG apoia a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável e esforça-se para ter um impacto ambiental cada vez mais positivo.

Por fim, existe também uma certificação de Responsabilidade Social, designada por Certificação SA 8000. Esta é uma norma de certificação internacional que incentiva e apoia as empresas a desenvolverem, manterem e aplicarem algumas práticas socialmente aceitáveis no local de trabalho. Foi criada pela Social Accountability International (SAI), em 1989, e é a norma referente ao local de trabalho mais conhecida no mundo, podendo ser aplicada em qualquer empresa, seja pequena, média ou grande e em qualquer parte do mundo. A Selenis, a Evertis Ibérica e a Evertis Reciclagem, no atual momento trabalham diariamente para conseguir alcançar esta certificação tão importante

para as organizações que visam seguir um caminho cada vez mais sustentável e consciente. (SGS, 1989)

2.3. Atividades desenvolvidas durante o estágio curricular

Dividimos assim as atividades desenvolvidas em duas categorias diferentes, as que estão mais relacionadas com a parte de desenvolvimento dos Recursos Humanos e dos colaboradores das empresas, e as atividades de carácter mais administrativo.

2.3.1. Atividades de desenvolvimento

Ao longo do estágio curricular, participei em atividades de desenvolvimento que se dividem em dois tipos diferentes: as que realizei durante todo o estágio curricular e que, por serem atividades que acontecem durante todo o ano, vamos denominar como “Atividades Regulares” **(A)**; e as que desenvolvi apenas durante algum momento específico do ano, que vamos denominar como “Atividades Esporádicas” **(B)**.

2.3.1.1. Atividades Regulares

As tarefas em que fui participando durante os meses do estágio passaram pelas áreas do recrutamento e seleção, da formação interna dos colaboradores, de ação social, da comunicação interna e de parcerias externas.

Recrutamento e Seleção

Dentro da área do recrutamento e seleção, elaborei anúncios de vagas, contactei possíveis candidatos para as entrevistas de seleção; fiz também o contacto a informar quando tinham ficado, ou não, selecionados para a vaga; participei nas entrevistas dos candidatos; dei apoio no acolhimento de novos colaboradores, informando-os dos documentos necessários que teriam de trazer no primeiro dia, entregando-lhes o manual

de acolhimento da respetiva empresa para onde iam desempenhar funções; e mais para o final do estágio realizei algumas formações de acolhimento.

Formação

Quanto à área da formação dos colaboradores, colaborei na preparação de ações de formação que decorreram nas instalações da empresa; colaborei na organização dos dossiers da formação, onde é necessário ter toda a informação das formações, nomeadamente, o programa, os objetivos, o método de avaliação, o tipo de formação (interna ou externa), o local da formação, o formador ou entidade formadora, a data, o número de horas e os participantes; por fim, colaborei também na coordenação do Projeto de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) dos colaboradores, que é feito em parceria com o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP). Este projeto consiste no processo através do qual o colaborador demonstra as suas competências adquiridas e desenvolvidas ao longo da vida por vias formais e não formais. Estas competências vão ser validadas e será atribuído ao colaborador a certificação e qualificação do grau de ensino a que ele se propôs.

Apoio Social

Na área do Apoio social a empresa tem ao longo do ano diversas iniciativas com a finalidade de ajudar não só a população local, mas também pessoas e instituições de fora. Ao longo do estágio curricular colaborei em cinco projetos de ação social, o primeiro foi a oferta de presentes às crianças da Instituição Santa Zita, realizada com os nossos colaboradores, a qual consistiu na recolha de cartas que estavam na nossa árvore de Natal, tendo cada colaborador escolhido a sua aleatoriamente, e consoante o que a carta tinha escrito os colaboradores compraram esse presente para dar às crianças.

Realizámos também dois projetos de apoio ao povo ucraniano. No primeiro, em parceria com um dos nossos clientes, realizámos uma recolha de bens para, posteriormente, levá-los até à fronteira com a Ucrânia; e o outro, consistiu numa parceria com a Cáritas Diocesana de Portalegre onde a Selenis e a Evertis se voluntariaram para assegurar as despesas inerentes ao acolhimento durante o primeiro mês em que cerca de

50 refugiados estiveram no nosso país. Algumas despesas foram o pagamento de luz, de água, de comunicações, de alimentação para crianças e adultos, entre outras.

O próximo apoio social é referente ao apoio ao Agrupamento de Escolas José Régio, situado na cidade de Portalegre. Este apoio consiste na doação de 2 500€ em materiais escolares necessários para o bom funcionamento do agrupamento.

Por fim, o último apoio social que ocorreu enquanto estava a fazer o estágio curricular, foi o apoio à Instituição das Irmãs Hospitaleiras, que está situada na freguesia do Assumar e pertence ao Município de Monforte. O apoio à Instituição está relacionado com um projeto específico que está a ser desenvolvido por técnicos da Instituição, designado como “Projeto Cata-Vento”. Este projeto visa melhorar a qualidade de vida de crianças e jovens com PEA (Perturbação do Espectro do Autismo) e cuidadores informais através de apoio terapêutico-pedagógico e multidisciplinar, de elevada diferenciação e qualidade. Tem como principais objetivos a criação de uma sala de estímulos neutros; a realização de *webinars* de capacitação do cuidador; a criação de uma resposta de descanso ao cuidador sem pernoita; a criação de um banco de recursos terapêutico-pedagógico; e a criação de um livro infantil digital - estratégias e ferramentas de intervenção na PEA. Posto isto, a Selenis e Evertis decidiram fazer uma doação de 1 000€ para ajudar na compra de uma mesa interativa para a Instituição.

Comunicação Interna

Outro tipo de atividade que fui desenvolvendo durante o estágio, é referente à comunicação interna. Durante os últimos meses fui responsável por desenvolver alguns comunicados e cartazes de eventos e ações de apoio organizados pelo Departamento de Recursos Humanos, como por exemplo, o cartaz que comunica a recolha de bens que foi feita para o povo ucraniano (Anexo 6), ou o cartaz dos Cabazes de Natal para os colaboradores e que abordarei mais adiante (Anexo 7).

Parcerias

A nível de parcerias, realizámos com a Escola Secundária de São Lourenço, em Portalegre, um protocolo onde receberíamos três alunos do Curso Profissional de Técnico

de Eletrotecnia para realizarem uma formação em contexto de trabalho nas nossas instalações e pudessem aprender com os nossos técnicos durante, aproximadamente, seis semanas.

2.3.1.2. Atividades Esporádicas

Passando agora às atividades que aconteceram apenas em determinadas alturas do ano, por ter iniciado o estágio curricular no final do mês de outubro, comecei logo por ter tarefas relacionadas com o Natal, nomeadamente, com a Festa de Natal infantil, que já é uma tradição na empresa, com os Cabazes de Natal para os colaboradores e com os presentes de Natal que a empresa dar aos filhos dos colaboradores. Comecei por reunir informações sobre os anos anteriores e depois disso, passei à fase de pedir orçamentos, tanto para o Cabaz de Natal, como para a Festa de Natal, como também para os presentes para os filhos dos colaboradores. Após reunir todos os orçamentos, apresentei-os à minha supervisora, Dra. Patrícia Saramago que, posteriormente, os apresentou à administração.

A Festa de Natal Infantil era destinada aos filhos dos colaboradores até 12 anos de idade e decorreu no auditório da Escola Superior de Gestão, do Politécnico de Portalegre. Trouxemos um grupo de teatro, *Rituais Dell Arte*, com o espetáculo “A Incrível Viagem de Babuxa”. Após a Festa de Natal, optámos por entregar as prendas às crianças que estavam presentes no espetáculo.

Por fim, a última atividade de Natal, foram os Cabazes de Natal que entregámos a cada um dos colaboradores. Os cabazes foram feitos pela *Quinta de Jugais* e incluíam uma caixa de cartão personalizada, um vinho tinto, um vinho branco, um espumante, uma garrafa de azeite, queijos, chouriço, farinheira, presunto, doce de abóbora, mel, passas de uva e uns bombons.

Outra atividade em que colaborei foi na organização do Dia Internacional da Mulher, onde dei apoio na preparação do espaço onde decorreu o almoço com todas as mulheres que trabalham nas três empresas do polo de Portalegre.

Por fim, e apesar desta atividade já não ter acontecido durante o estágio curricular, ainda organizei uma pasta com ideias e orçamentos para o *TeamBuilding*, que vai acontecer durante o mês de outubro.

2.3.2. Atividades Administrativas

Também ao longo do estágio curricular colaborei em diversas tarefas do ponto de vista mais administrativo. Dei apoio na comunicação de novos colaboradores no site da Segurança Social, no site do Fundo de Compensação, no Portal do Colaborador Interno e também em SAP – *Software Applications Products*.

Durante o decorrer do estágio curricular, colaborei também na melhoria de dois documentos de grande importância para a organização. O primeiro é o “Manual de Acolhimento a Novos Colaboradores”, que dá apoio no primeiro dia em que o colaborador começa a desempenhar funções na organização e tem informações, não só referentes à organização e ao Departamento de Recursos Humanos, como também temas referentes à saúde, higiene e segurança no trabalho, às práticas de segurança alimentar, aos deveres que todos os colaboradores devem ter dentro da organização, e também os benefícios que os mesmos têm enquanto colaboradores desta empresa. O segundo documento de extrema importância é o “Regulamento de Prevenção e Controlo da Taxa de Alcoolemia e de Substâncias Psicoativas”, que refere, entre outras informações, as regras que são indispensáveis dentro do espaço físico da empresa, o procedimento que se deve ter nas testagens, como também o sigilo obrigatório por parte dos profissionais de saúde.

Ainda relativamente ao SAP, colaborei também na correção de alguns erros na avaliação de tempos do relógio do ponto. Por exemplo, quando um colaborador que tem horário diurno entra 5 minutos depois da hora, automaticamente em SAP esse colaborador fica com um erro no mapa de horas, sendo necessário corrigi-lo e colocar como “atraso”.

Capítulo III – Revisão da Literatura

3.1. Introdução

Neste capítulo pretendemos fazer uma abordagem teórica às três temáticas que são tratadas ao longo do presente relatório. A primeira temática é a Responsabilidade Social nas organizações, e mais especificamente a Responsabilidade Social Interna; de seguida, iremos desenvolver a temática relacionada com as Práticas Organizacionais; e por fim, abordaremos a temática referente à Motivação dos Colaboradores. Em todas elas, pretendemos apresentar a evolução e trajetória da história de cada uma, conhecendo os conceitos e os fatores mais importantes que lhes estão associados.

Resumindo, o que pretendemos é conhecer o estado da arte, principalmente os fatores que são mais relevantes para o presente estudo empírico, dando o apoio necessário para responder aos objetivos e hipóteses da investigação.

3.2. Responsabilidade Social Empresarial

A história da humanidade sempre se caracterizou por movimentos de mudança em todas as áreas e setores da sociedade, como por exemplo, os setores sociais, culturais, políticos, económicos, entre outros. Paralelamente, e também consequentemente, estas mudanças influenciaram diversos grupos de interesse, fazendo surgir novos conceitos, novas posturas e novos comportamentos. Incluídas nestes grupos estão as empresas, que estão assim sujeitas a todas as modificações que acontecem nos meios sociais. Posto isto, surgem os temas de Responsabilidade Social Empresarial (RSE) e Responsabilidade Social Corporativa (RSC). (M. C. A. Alves, 2019)

O tema da Responsabilidade Social Empresarial pode ser dividido em dois períodos da história. O primeiro começa no início de século XX e vai até à década de 1950, neste período surgiu e foi desenvolvida uma visão mais filantrópica no que se refere ao bem-estar dos trabalhadores nas empresas; já o segundo, inicia-se nessa mesma década de 1950 e vai até aos dias de hoje, tendo uma abordagem mais contemporânea. (Tenório, 2015)

O conceito de RSE tem vindo a posicionar-se nos últimos anos em diferentes áreas na sociedade. Temos o exemplo das empresas, dos governos, das organizações sem fins lucrativos, das universidades, entre outros. (Raufflet, 2017)

Assim, no ano de 1889, o autor Andrew Carnegie apresentou a sua teoria de que, pessoas com mais poder económico deveriam sustentar a sociedade e ajudar os mais necessitados, gerando assim diversas posições sobre a responsabilidade das empresas para a sociedade. Passado uns anos, entre 1930 e 1940, começaram a surgir novas práticas de RSE em diversos setores. Dois exemplos destas práticas podem ser as semanas de trabalho mais curtas e as melhores condições de trabalho. Já na década de 60, Davis Keinth, sugeriu que a responsabilidade social das empresas correspondesse ao grau de poder que estas têm nas sociedades. Na sua teoria, aqueles que geram um maior impacto nas economias, deveriam ter uma maior responsabilidade para a sociedade. (Raufflet, 2017)

Johnson, H. L. definiu a RSE como tendo quatro visões: a primeira refere a importância que a RSE tem para as empresas conhecerem o ambiente em que desenvolvem a sua atividade; a segunda visão, está relacionada com a implementação de programas sociais com a finalidade de gerar maior lucro; a terceira visão, foca-se no interesse das empresas em fazerem o maior lucro possível; e por fim, a quarta visão, está relacionada com os grupos de interesse e com a criação de mais riqueza. (Raufflet, 2017)

Em 1988, o Concelho Empresarial Mundial para o Desenvolvimento Sustentável propôs uma definição para o conceito de Responsabilidade Social Corporativa: “RSC é o comprometimento permanente dos empresários em adotar um comportamento ético e contribuir para o desenvolvimento económico e, simultaneamente, a qualidade de vida dos seus empregados e dos seus familiares, da comunidade local e da sociedade como um todo”. (M. C. A. Alves, 2019)

Foi a partir dos anos de 1990 que o comprometimento das empresas com ações sociais passou a estar presente nas estratégias empresariais. A RSE tornou-se claramente um fator determinante para a competitividade entre as organizações, onde muitas vezes era também exigida pelos consumidores. (M. C. A. Alves, 2019)

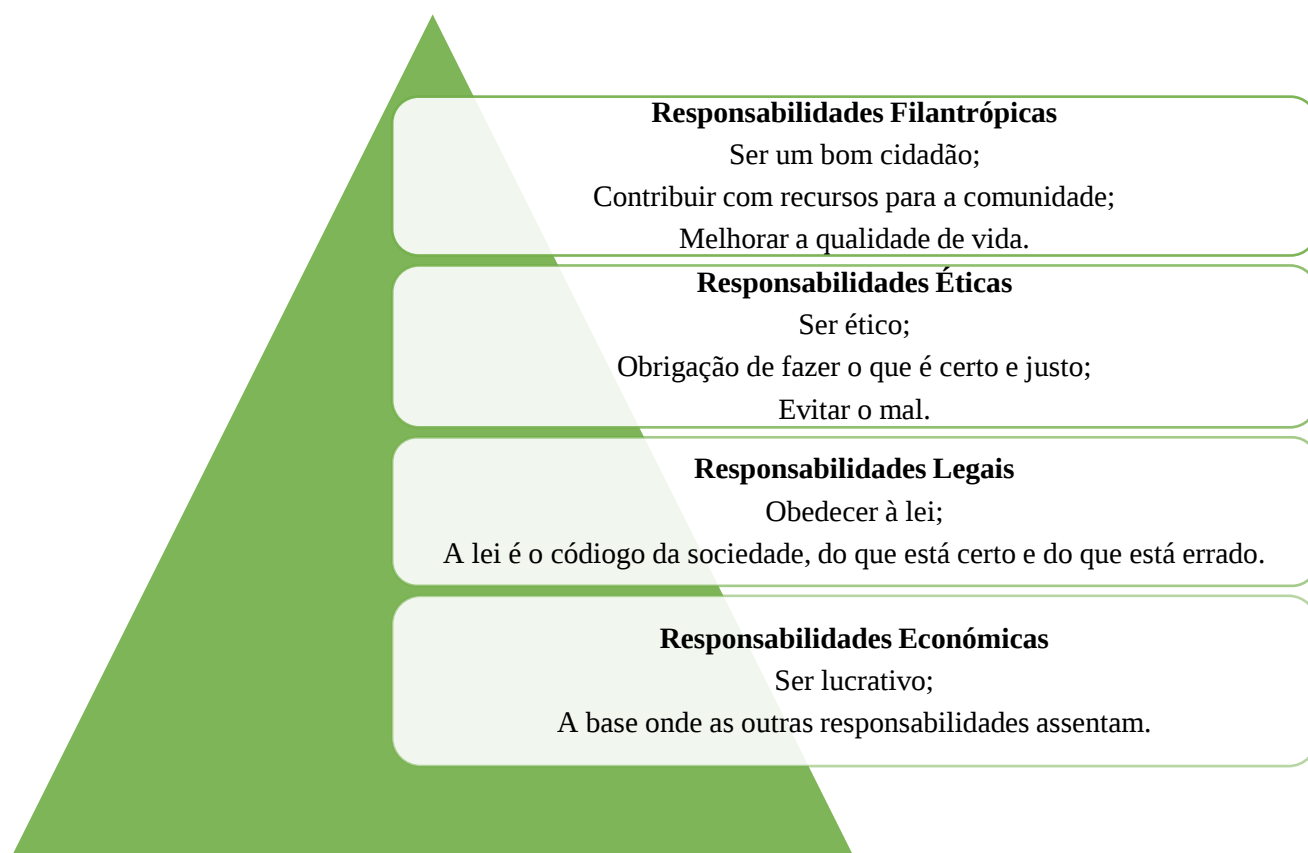
Na década de 2000 – 2010 foi quando a RSE se dividiu em dois conceitos. Por um lado, surgiu o conceito de Desenvolvimento Sustentável que está mais associado aos assuntos públicos, sociais e do meio ambiente; por outro lado, manteve-se o conceito da Responsabilidade Social, que remete para o setor privado com a finalidade de melhorar a relação entre as empresas e alguns grupos de interesse para conseguir reduzir o impacto ambiental. (Raufflet, 2017)

Alguns elementos que caracterizam a RSE são por exemplo, o carácter voluntário por parte das empresas e organizações; o facto de se tornar um fator integrante da gestão empresarial; o envolvimento em ações sistemáticas e constantes; e a ligação que existe com o conceito de desenvolvimento sustentável. (M. C. A. Alves, 2019)

Muito antes do termo “Responsabilidade Social” ser implementado nas empresas, já existiam reconhecidos filantropos, como Carnegie, Lever ou Cadbury, a abordarem este tema. Mais propriamente, na era pós-revolução industrial, estes gestores tentaram combater a falta de condições socioeconómicas que existiam no seu local de trabalho, criando as chamadas “cidades” dentro das empresas, como por exemplo, escolas, hospitais, infantários, entre outros tipos de infraestruturas necessárias para o bem-estar dos trabalhadores. (Comissão das Comunidades Europeias, 2001)

Segundo o “Livro Verde da Comissão das Comunidades Europeias”, a legislação europeia implementou medidas, como por exemplo, o combate à discriminação nos setores público e privado, com a finalidade de se enquadrar na agenda comunitária para promoção da responsabilidade social das empresas. (Comissão das Comunidades Europeias, 2001)

Uma das definições mais conhecidas, não só na literatura norte-americana, como também em todo o mundo, foi apresentada por (Carroll, 1991). Segundo ele, existem diferentes níveis de responsabilidade social dentro das organizações, que ajudam a ter uma melhor compreensão deste conceito. Para o autor, a Responsabilidade Social das empresas inclui tanto a responsabilidade económicas, como as legais, as éticas, e as responsabilidades filantrópicas.

Figura 3 – Pirâmide da Responsabilidade Social

Fonte: Elaboração própria

Como podemos observar, o modelo apresentado valoriza em primeiro lugar as responsabilidades económicas, sendo esta a base que suporta todas as outras responsabilidades que, apesar de terem a sua importância, deverão ser cumpridas posteriormente e em simultâneo. As responsabilidades legais, como o nome indica, são aquelas que respondem obrigatoriamente à lei, estando por este motivo logo a seguir às económicas. Por outro lado, as responsabilidades filantrópicas e éticas são aquelas que não são obrigatórias por lei, remetem para o comportamento do colaborador e são socialmente desejáveis. (Jesus et al., 2017)

Uma outra perspetiva da RSE é que esta define-se como as ações, que são desenvolvidas pelas empresas, organizações ou entidades, que visam contribuir para uma sociedade mais justa e igualitária, pensando sempre na preservação do meio ambiente, na sustentabilidade e no bem-estar social. Nesta perspetiva, a responsabilidade social está

totalmente ligada ao conceito de sustentabilidade, que se divide em três vertentes: cultura, social e ambiental. (Silva & Filho, 2020)

Em contrapartida, temos a visão do vencedor do prémio Nobel de Economia, Milton Friedman, que afirma que a única responsabilidade social que as empresas deveriam ter era a de gerar lucros. O economista acreditava que os objetivos sociais e económicos deveriam ser separados e distintos e que “os gastos sociais sacrificam os resultados económicos”. Posto isto, na sua teoria, a empresa deveria apenas corresponder às expectativas dos acionistas, procurando apenas maximizar o lucro da empresa, sem se preocupar com outras metas. (M. C. A. Alves, 2019)

Como já foi referido anteriormente, a preocupação das empresas relativamente à responsabilidade social tem vindo a aumentar e o impacto que esta preocupação tem nas sociedades também é bastante importante. Consequentemente, os clientes também dão valor a esta consciencialização das questões de responsabilidade social e, na altura de escolherem os seus parceiros, dão mais valor às empresas que têm esta preocupação extra. (Raseth, 2017)

O conceito de RSE pode também ser associado ao conceito de “ética empresarial”, que para o autor Joaquim Manhães Moreira corresponde ao comportamento da empresa quando esta age de acordo com os princípios morais e com as regras do “bem proceder” que são aceites pela sociedade, designadas de regras éticas. (M. C. A. Alves, 2019)

A Responsabilidade Social Empresarial com o passar dos anos começou a interessar a empresas de diversos setores, assim, foram surgindo associações que promovem este tema, algumas delas são:

APEE - A Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE) foi fundada em novembro de 2002 por um grupo de profissionais e empresários. O seu propósito passa por ajudar a criar e também apoiar um modelo de Desenvolvimento que seja Sustentável, baseando-se em três planos fundamentais, no plano ambiental, onde procura a harmonia com o planeta e com os recursos que este disponibiliza; no plano social, apoia a inclusão, a diversidade e a procura de felicidades; e por fim, no plano económico, onde realça o suporte que as organizações dão para a criação

de valor partilhado entre todas as partes interessadas em promover atividades de responsabilidade social. (APEE, 2002)

GRACE – O Grupo de Reflexo e Apoio à Cidadania Empresarial (GRACE) foi fundado no ano de 2000, por um conjunto de sete multinacionais e outras entidades com o objetivo de sensibilizar as empresas para a importância da cidadania e responsabilidade social empresarial. Atualmente a associação tem mais de 200 empresas associadas, dos mais variados setores de atividade e dimensões, e procura partilhar e apoiar as empresas na estruturação das suas políticas de Responsabilidade Social e de Sustentabilidade, paralelamente, procura também ser um elemento influenciador das políticas públicas e tendências nacionais e internacionais. (GRACE, 2000)

BCSD Portugal – O *Business Council for Sustainable Development* (BCSD), que em português significa Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável, atualmente representa mais de 130 empresas em Portugal, que se comprometem com a transição das suas atividades para a sustentabilidade. A missão desta associação passa por ajudar as empresas associadas no processo de se tornarem sustentáveis, promovendo sempre o impacto positivo para *stakeholders*, para a sociedade e para o ambiente. A associação procura dividir-se em três atividades fundamentais: 1) Grupos de trabalho, que promovem favorecer a colaboração entre as empresas para criar soluções inovadoras que permitam responder aos desafios na transição para a sustentabilidade; 2) Formação, para possibilitar que esta esteja disponível para os colaboradores das empresas, seja qual for o setor, a etapa do processo para a sustentabilidade e o nível de conhecimentos na área das sustentabilidade; 3) e por fim, Comunicação, Eventos e Publicações, que foi criada para marcar a agenda nacional no que diz respeito aos temas da sustentabilidade e na sensibilização das empresas e da sociedade. (BCSD, 1992)

3.2.1 Dimensão Interna da Responsabilidade Social

Atualmente assiste-se a uma evolução, por parte das empresas, de novos valores, preocupações e consequências no papel do ser humano nas organizações. O conjunto destas preocupações vai levar a que haja uma procura em atingir o desenvolvimento sustentável. (Marujo & Miranda, 2017)

Segundo os autores Francisco Paulo de Melo Neto e César Froes, atualmente as empresas atuam tanto na gestão da responsabilidade social externa, como na responsabilidade social interna. (Neto e Froes 2001 apud Laranja, 2017)

No presente ponto, vamos focar-nos mais na Responsabilidade Social Interna das empresas.

Segundo os autores, a dimensão interna da responsabilidade social foca-se no público interno, ou seja, os seus colaboradores, assegurando o seu bem-estar e contribuindo também para o seu desenvolvimento. Alguns exemplos dados pelos autores de práticas de responsabilidade social interna são: programas de remuneração e participação nos resultados; assistência médica, social e alimentar; transporte; programas de treino; programas de capacitação; e financiamento de custos. (Neto e Froes 2001 apud Laranja, 2017)

Para o autor Reinaldo Dias, as práticas de Responsabilidade Social que as organizações oferecem e desenvolvem, permitem: atrair e reter mais talento; aumentar a fidelidade dos colaboradores; melhorar a motivação e a produtividade no trabalho; aumentar a qualificação e capacidade dos colaboradores; criar maior envolvimento dos colaboradores na gestão empresarial; melhorar a qualidade dos produtos e serviços; criar maior potencial de inovação; e criar também maior capacitação da adaptação diante das mudanças e gestão de crises. (Dias 2012 apud Laranja, 2017)

As práticas de responsabilidade social referentes à dimensão interna remetem a práticas socialmente responsáveis pelos colaboradores, como por exemplo, o investimento em capital humano; a saúde e a segurança no trabalho; na gestão da mudança; na formação; na motivação organizacional; na comunicação; e na flexibilidade entre a vida profissional e pessoal de cada colaborador. (Marujo & Miranda, 2017)

A Teoria dos *Stakeholders* tem como objetivo envolver todas as pessoas de uma empresa para conseguir atingir o tão importante valor competitivo. Esta teoria está relacionada com as ações das empresas para alcançarem o tal valor competitivo e um desempenho organizacional mais alto. Assim, os *stakeholders* acabam por contribuir para a capacidade de uma empresa conseguir atingir o seu valor utilizando os meios que tem, nomeadamente, os seus recursos humanos. (R. P. Ribeiro & Gavronski, 2021)

A dimensão interna da responsabilidade social está muito ligada aos aspetos de motivação e satisfação dos colaboradores. As organizações cada vez mais têm a preocupação de não se restringirem apenas ao respeito pelos direitos dos colaboradores, mas principalmente, de investirem no crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional destes. Nos dias de hoje, as organizações cada vez mais tentam criar um ambiente onde o colaborador seja valorizado, pois isso aumenta a sua motivação e criam impacto na retenção e captação de talentos. (Marujo & Miranda, 2017)

Segundo (Low, 2017) as práticas de responsabilidade social interna incluem proporcionar aos colaboradores as melhores condições de trabalho possíveis, onde também exista o chamado “trabalho competitivo”, que promove o treino e o desenvolvimento dos colaboradores e onde se criam oportunidades iguais para o desenvolvimento de habilidades e talentos, incentivando o envolvimento dos colaboradores na organização.

Segundo o Instituto Ethos de Responsabilidade Social Empresarial, uma empresa que desenvolve práticas de responsabilidade social interna, não se limita apenas a respeitar os direitos dos seus trabalhadores, que se encontram no código de trabalho e nas regras da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Estas empresas vão mais além, e investem no desenvolvimento pessoal e profissional dos seus colaboradores, como também na melhoria das condições de trabalho que oferecem diariamente e do ambiente de trabalho/relações com os colegas. (Instituto Ethos, 2007)

Esta dimensão interna da responsabilidade social também se pode relacionar com práticas que se referem ao meio ambiente de trabalho físico e psicológico dos colaboradores, onde existe a preocupação com a saúde e o bem-estar destes, com a sua formação, com oportunidades iguais e com uma boa relação de trabalho-família. Segundo

o autor, as práticas de RSI podem influenciar positivamente o comprometimento dos colaboradores com a organização. (Low, 2017)

Segundo (Turker 2009 apud Low, 2017) a dimensão interna da responsabilidade social corporativa divide-se em seis dimensões: (1) atividade voluntárias dos colaboradores; (2) oportunidades de carreira; (3) bem-estar dos funcionários; (4) política amigável à família; (5) justiça organizacional; (6) e educação para o futuro.

3.3. Práticas Organizacionais

Por volta da década de 80, os colaboradores das organizações começaram a ser considerados como um recurso que deveria ser utilizado de forma eficiente, sendo que foi nesta década que se assistiu a uma grande evolução na Gestão de Recursos Humanos. Diversos autores admitem que foi nos EUA que nos últimos 25 anos houve as mudanças mais significativas nesta área. Esta evolução, quase “obrigatória”, aconteceu após se começar a verificar uma competição feroz entre as empresas, e estas terem de adaptar as suas estratégias e começarem a procurar novas formas de se destacarem das restantes. (A. Carvalho & Rua, 2017)

Foi na década seguinte, que uma abordagem mais contingencial se estabeleceu, verificando-se que a estratégia organizacional não pode se distanciar da gestão de recursos humanos. Como já é de conhecimento geral, a GRH tem como principal característica o fator humano, que é visto como um recurso estratégico, assim, a estratégia de recursos humanos consegue estar incluída na estratégia global de qualquer empresa. (Dessler, 2003 apud A. Carvalho & Rua, 2017)

Ao longo do tempo, o conjunto de práticas que contribuem para os resultados positivos das organizações têm vindo a ter terminologias diferentes, nomeadamente “boas práticas”, “práticas de elevado desempenho”, ou “práticas de elevado envolvimento”. (N. Alves & Santos, 2017)

Como definição mais geral, as práticas de recursos humanos englobam os métodos, os procedimentos e as técnicas que cada organização utiliza para conseguir criar habilidades individuais e de grupo, motivar o desempenho de cada colaborador e oferecer

oportunidades de estes participarem no processo de criação de vantagem competitiva. (Oliveira & Honório, 2020)

Incluídas nas práticas organizacionais, estão as práticas que ajudam a melhorar a qualidade dos ambientes de trabalho. Num estudo feito a 26 países da UE, atualmente Portugal ocupa o primeiro lugar no ranking que avalia o risco de *burnout*. Isto significa que cada vez mais as organizações deveriam preocupar-se em adotar medidas que ajudem os seus colaboradores e que criem ambientes de trabalho com mais qualidade de vida para estes. (esolidar, 2020)

O Blogue *esolidar*, apresenta oito práticas de responsabilidade social que podem ajudar a criar este ambiente de trabalho com mais qualidade:

- (1) Manter um diálogo aberto, onde os colaboradores também têm voz;
- (2) Investir no bem-estar dos colaboradores, por exemplo, desenvolver atividades desportivas, estar atento à ergonomia nos espaços de trabalho, fomentar paragens estratégicas para o descanso mental, entre outros;
- (3) Criar ambientes de trabalho simpáticos, onde os espaços de trabalho são menos hostis e mais personalizados;
- (4) Apostar na flexibilidade de horários e de condições de trabalho, onde existe o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional;
- (5) Demonstrar interesse no desenvolvimento dos colaboradores, criando, por exemplo, oportunidades para estes progredirem na carreira;
- (6) Desenvolver bons programas de benefícios para os colaboradores, onde estes se sentem valorizados e recompensados;
- (7) Incentivar o altruísmo, ou seja, incentivar os colaboradores a apoiarem e participarem em causas sociais, como por exemplo, o voluntariado empresarial, voluntariado de competências, doações, entre outros;
- (8) Por fim, valorizar a diversidade. Vários estudos já comprovaram que ambientes de trabalho que reúnam profissionais de perfis diferentes (idade, género, etnia, entre outros), podem ter uma visão mais rica sobre os

assuntos e problemas, o que leva a que estes sejam concluídos mais rapidamente e de forma mais inovadora. (esolidar, 2020)

Diversos autores revelam que práticas de recursos humanos mais eficazes, podem resultar no desempenho dos colaboradores mais eficiente e com mais qualidade, destacam também práticas como a segurança, a remuneração, a avaliação de desempenho, a formação e o desenvolvimento profissional, os benefícios, entre outras. Estas, e outras práticas, refletem a importância que os colaboradores têm para os administradores a nível das atividades produtivas, da gestão e das estratégias das organizações. (Oliveira & Honório, 2020)

Existem práticas referentes à gestão do capital humano, que são consideradas como *drivers* para as organizações, temos os exemplos, da aquisição e do desenvolvimento de *know-how*, de competências e de capacidades dos colaboradores; da criação de mecanismos que incentivam e promovem o compromisso e a motivação; e da retenção de talento que inclua os valores e a cultura de cada empresa. (Monteiro 2012 apud A. Carvalho & Rua, 2017)

O tema “Gestão de Pessoas” é constituído pelos colaboradores e pelas empresas, no entanto, já existem diversos autores que especulam que os Recursos Humanos estão no centro deste tema e, conseqüentemente, no sucesso organizacional. Esta teoria é sustentada pelo facto dos RH desenvolverem práticas alinhadas, inovadoras e integradas, e estas terem um grande impacto não só no desempenho individual de cada colaborador, como também no desempenho organizacional. (Vazquez & Müller, 2017)

Segundo A. Carvalho & Rua, 2017 são as Pequenas e Médias Empresas que mais ajudam na criação de emprego, no crescimento e no desenvolvimento das economias, no entanto, as práticas de Recursos Humanos são diferentes em comparação com as grandes empresas. As principais diferenças entre as grandes empresas e as PME passam por as últimas não reconhecerem os RH como fonte de vantagem competitiva, contrariamente às grandes empresas; as grandes empresas possuem um departamento especializado de GRH, o que normalmente não acontece nas PME; de uma forma geral, todas as práticas de RH nas grandes empresas estão formalizadas e documentadas. Já nas PME, estas práticas são mais informais, flexíveis e não se encontram documentadas; as grandes empresas preocupam-se em ter as formações dos colaboradores planeadas e organizadas

conforme as necessidades futuras, enquanto nas PME as formações não são estruturadas, não tendo em conta as necessidades futuras da organização; como estas, existem diversos outros exemplos dados pelos autores.

Atualmente, as empresas e organizações já conseguem perceber que os profissionais procuram empresas que ofereçam mais do que um bom salário. Nos dias de hoje, as empresas que são mais procuradas são as que conseguem oferecer uma maior qualidade de vida no trabalho aos seus colaboradores. Já é reconhecido que o capital humano é o instrumento diferencial para se conseguir obter os resultados pretendidos, por isso tem vindo a criar-se condições mais favoráveis e que ajudem a diminuir e evitar indicadores como o absentéismo, o turnover, a desmotivação, entre outros. (A. S. de Carvalho & Santos, 2018)

Para o autor Idalberto Chiavenato, as práticas organizacionais relacionam-se também com a gestão de pessoas, que entre diversas definições, refere-se também às políticas e práticas que são necessárias para se gerir o trabalho das pessoas. Estas políticas e práticas são resumidas pelo autor em seis processos:

1. “Processos de Agregar Pessoas”: refere-se ao processo de admitir novos trabalhadores na empresa, que inclui o recrutamento e seleção de pessoas;
2. “Processos de Aplicar Pessoas”: refere-se ao processo de planejar as tarefas do colaborador dentro da organização e também de acompanhar o seu desempenho;
3. “Processos de Recompensar Pessoas”: refere-se ao processo de incentivar os colaboradores e satisfazer as suas necessidades individuais mais elevadas;
4. “Processos de Desenvolver Pessoas”: refere-se ao processo de preparar e incentivar o desenvolvimento profissional e pessoal dos colaboradores;
5. “Processos de Manter Pessoas”: refere-se ao processo de criar condições ambientais e psicológicas que satisfaçam os colaboradores e os façam ficar na empresa;
6. “Processos de Monitorizar Pessoas”: refere-se ao processo de acompanhar as atividades e verificar os resultados dos colaboradores.

Todos estes processos encontram-se interligados e relacionados uns com os outros, visto que, todos se influenciam e todos se podem prejudicar ou favorecer quando são mal ou bem implementados, respetivamente. (Chiavenato, 1999)

Outro tema que Chiavenato relaciona com as práticas organizacionais, é o tema do planeamento estratégico de cada organização. Nesta relação, o autor realça que o planeamento estratégico ajuda na estabilidade de uma organização, no sentido de assegurar a continuidade da cultura, das práticas e do comportamento de uma organização na atualidade. Este planeamento pode também antecipar-se a situações menos boas que podem ocorrer no futuro dentro da organização, fazendo com que se identifique mais facilmente a razão destas terem acontecido. (Chiavenato, 1999)

No Manual de Boas Práticas de Recursos Humanos, escrito por Ana Vazquez e Cláudia Müller, são apresentados diversos exemplos de práticas dos recursos humanos. Estas são divididas em dois grupos, sendo eles, o grupo das práticas que são mais frequentemente utilizadas, e o grupo das práticas que são menos utilizadas. No primeiro, encontramos práticas como o recrutamento e seleção; o treino e desenvolvimento; a remuneração; a medicina e segurança no trabalho; os benefícios que a empresa oferece; e as relações no local de trabalho. Já no segundo grupo, aquelas que são menos comuns a serem utilizadas, encontramos as práticas de tecnologia de informação; as de qualidade, as de ferramentas de gestão, as de organização e dos processos; as institucionais e sociais; as de sustentabilidade; e as de responsabilidade social. (Vazquez & Müller, 2017)

No que se refere ao tema da retenção de talentos, as práticas que se podem relacionar com ele são, por exemplo, as condições físicas, psicológicas e sociais que as empresas oferecem, e estas também se relacionam com a missão, a visão, os valores e os objetivos das empresas. Não só os recursos humanos, mas principalmente os gestores das empresas, têm o dever de se preocupar com o bem-estar de cada colaborador utilizando boas práticas organizacionais. As melhores práticas de gestão resultam em colaboradores engajados e comprometidos com a empresa, oferecendo a esta o seu melhor desempenho possível. (Vazquez & Müller, 2017)

A práticas e gestão de recursos humanos são maioritariamente desenvolvidas com o objetivo de motivar e/ou fornecer capacidades suficientes aos colaboradores para promover a inovação, melhorar a capacidade da empresa e, consequentemente, manter

uma vantagem competitiva relativamente à concorrência. (Bowen & Ostroff 2004 apud A. Carvalho & Rua, 2017)

Para (Pfeffer, 1998 apud A. Carvalho & Rua, 2017), uma gestão coerente e sistémica deve apresentar sete práticas essenciais que podem permitir retirar consequências positivas e importantes dos colaboradores, pois estes acabam por se empenhar e evolver ainda mais:

1. Autonomia e descentralização de poder em favor das equipas de trabalho;
2. Seleção rigorosa na seleção de novos colaboradores;
3. Redução das diferenças de estatuto/tratamento mais igualitário entre todos;
4. Envolvimento dos colaboradores;
5. Segurança de emprego, remuneração mais elevada face às empresas concorrentes;
6. Investimento na formação, e no desenvolvimento dos colaboradores;
7. Partilha de informação.

3.4. Motivação dos Colaboradores

O conceito de motivação tem vindo a sofrer uma evolução ao longo dos anos e em 1911, quando Frederick Taylor publicou *Os Princípios da Administração Científica* foi quando o tema sofreu uma maior relevância nas sociedades. (M. F. Ribeiro et al., 2018)

A palavra motivação é derivada do latim *movere*, e esta pode ser considerada como uma força que nos impulsiona, fazendo-nos capazes de alcançarmos os nossos objetivos. A motivação está relacionada com as emoções, principalmente no desejo de termos experiências emocionais positivas, evitando sempre as experiências negativas. Nesta relação com as experiências positivas e negativas, a autora salienta que, de indivíduo para indivíduo e também dependendo do seu estado psicológico, a definição do que são experiências positivas e negativas podem variar. (M. F. Ribeiro et al., 2018)

A motivação relaciona-se com a procura constante pelo desenvolvimento humano, a procura de ação, de atenção, de objetivos e de metas, onde estes são acompanhados de desejos, vontades, esforços, esperanças e sonhos. A motivação pode ser vista como uma força invisível que faz com que o colaborador aja. (Souza, 2021)

O conceito de motivação está associado com aquilo que impulsiona um indivíduo a ter determinado comportamento e a concluir algum trabalho. Este impulso pode ter origem num estímulo interno (motivação intrínseca) ou externo (motivação extrínseca). Neste conceito de motivação, existem algumas variáveis que podem influenciar o trabalhador, como por exemplo: variáveis emocionais, biológicas e sociais. (Wyse, 2018)

De acordo com Bergamini, 1990, a motivação é considerada uma energia interna que pode levar o indivíduo a satisfazer as suas necessidades e desejos, é algo que vem de dentro do indivíduo, fazendo com que este tenha vontade de fazer algo. A autora afirma também que, um indivíduo motivado, não deve ser confundido com situações onde este está alegre, entusiasmado ou eufórico.

Cada vez mais o tema da motivação tem sido posto em cima da mesa pelas organizações e pelos seus administradores e superiores. Atualmente um dos desafios das chefias passa por perceber como irão motivar as suas equipas com a finalidade de alcançarem um maior desempenho no trabalho. (Buchelt et al., 2016)

Existem diversas teorias sobre o tema da motivação organizacional, no entanto, a mais comum entre os autores é aquela que relaciona a motivação com a procura constante de satisfazer todas as necessidades do ser humano, sejam elas biológicas ou através de incentivos externos. (Souza, 2021)

Como se tem referido ao longo do texto, o tema da motivação tem sido alvo de muita investigação e teorias que se assemelham e diferem aos mesmo tempo umas das outras. Estas teorias têm na sua base explicar os fatores que estão na origem da motivação do colaborador para com a organização. Existem assim dois grupos de teorias, as Teorias do Processo e as Teorias de Conteúdo. (M. F. Ribeiro et al., 2018)

As Teorias do Processo partem do pressuposto de que os indivíduos conseguem decidir conscientemente se realizam, ou não, determinada atividade. Assim, as teorias que pertencem a este grupo, focam-se na orientação dos modelos e etapas do processo que é

utilizado quando se tomam decisões. As teorias que pertencem a este grupo são, a Teoria da Dissonância Cognitiva, a Teoria da Expectativa, e a Teoria da Equidade. (Pérez-Ramos, 1990)

- Teoria da Dissonância Cognitiva: foi formulada por Festinger, em 1954, e parte do princípio de que o ser humano configura a sua própria imagem (*self-concept*), utilizando-a como objeto de comparação relativamente aos outros indivíduos com características que este considere equivalentes às suas. O fenómeno psicológico “dissonância cognitiva” surge este tem a percepção de incongruências ou discordâncias entre ambas as avaliações. (Pérez-Ramos, 1990)
- Teoria da Expectativa: esta teoria, idealizada por Victor Vroom em 1964, tem como principal critério a motivação ser desenvolvida de acordo com as percepções do indivíduo relativamente à relação entre os esforços que este entende que devem existir para alcançar um objetivo e o valor que este lhes atribui, sendo a decisão tomada aquela que conduz a maiores ganhos para a pessoa. (M. F. Ribeiro et al., 2018)
- Teoria da Equidade: por fim, esta teoria surge das alterações que foram feitas por Stacy Adams, em 1961, à Teoria da Dissonância Cognitiva. Adams verificou uma necessidade de existir mais justiça nos locais de trabalho. Existem assim a tendência dos colaboradores se compararem uns com os outros e averiguarem a existência, ou não, de equidade no seu local de trabalho. (M. F. Ribeiro et al., 2018)

As Teorias de Conteúdo têm o objetivo explicar os fatores e as razões que fazem os colaboradores ficarem motivados, procuram responder à pergunta “o que?”. As teorias que pertencem a este grupo são a Teoria dos Dois Fatores, a Teoria X e Y, a Teoria do Work Design, a Teoria da Hierarquia das Necessidades, e a Teoria ERG (Existence – Relatedness – Growth). (M. F. Ribeiro et al., 2018)

- Teoria dos Dois Fatores: desenvolvida por Frederick Herzberg em 1959, a teoria dos dois fatores desenvolve a ideia de que o ser humano é influenciado por dois tipos de fatores, os fatores de higiene ou externos e os fatores motivacionais ou internos. Os fatores de higiene (ou externos),

são aqueles que por si só não trazem motivação aos colaboradores, mas se não estiverem presentes, geram insatisfação e desmotivação. Por outro lado, os fatores motivacionais (ou internos) são considerados necessários para motivar os colaboradores, são considerados internos pois partem do interior de cada pessoa. (e-learning IEFP, 2004)

- Teoria X e Y: na década de 1960 Douglas McGregor desenvolveu a teoria onde propôs duas visões diferentes da gestão organizacional, por um lado uma teoria mais tradicional, mecanicista e com uma abordagem mais clássica, a Teoria X; e por outro lado, uma teoria com uma visão mais moderna no que se refere ao comportamento e relações humanas, a Teoria Y. (M. F. Ribeiro et al., 2018)
- Teoria do Work Design: esta teoria foi desenvolvida por J. Richard Hackman e Greg Oldham em 1976, e baseia-se numa fórmula onde se calcula o potencial motivador utilizando as variáveis: variedade de funções; identidade; significado de tarefas, autonomia; e feedback.

$$PM = \frac{VF + I + ST}{3} \times A \times F$$

- PM: Potencial Motivador; VF: Variedade de Funções; I: Identidade; ST: Significado das Tarefas; A: Autonomia; F: Feedback. (M. F. Ribeiro et al., 2018)
- Teoria da Hierarquia das Necessidades: foi desenvolvida por Abraham Maslow e está relacionada com a personalidade e o desenvolvimento humano de cada colaborador. Após esta teoria ser desenvolvida, passou a ser utilizado o conceito de *homo complexus*, que significa que os indivíduos têm necessidades ligadas ao ego, ao desenvolvimento pessoal, à aprendizagem e à autorrealização. (L. A. da S. Santos & Moreira, 2019)

Figura 4 – Pirâmide da Hierarquia das Necessidades de Maslow



Fonte: Elaboração própria

- Teoria ERG: por fim, esta teoria foi idealizada por Alderfer 1969, esta teoria deriva também da teoria da hierarquia das necessidades de Maslow, onde a principal diferença é no número de categorias da hierarquia, três na teoria de Alderfer e cinco na teoria de Maslow. (M. F. Ribeiro et al., 2018)

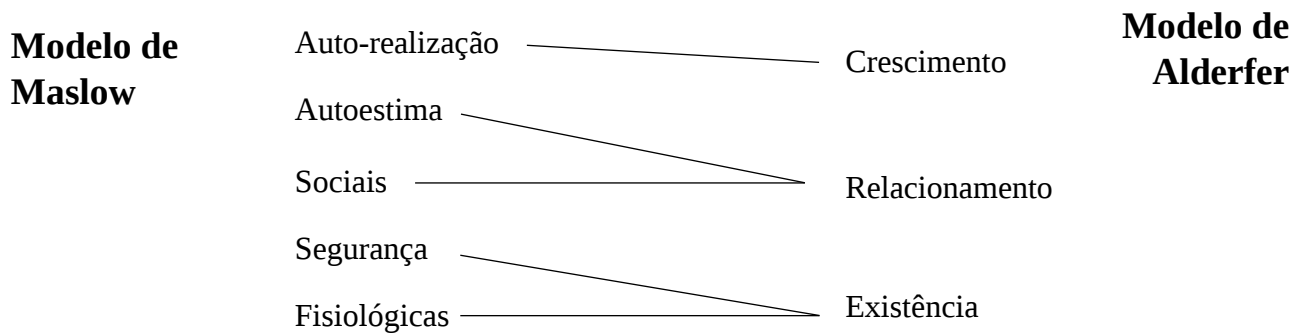
Figura 5 – Pirâmide da Hierarquia das Necessidades de Alderfer



Fonte: Elaboração própria

Comparando as Teorias de Maslow e de Alderfer, seria como no seguinte gráfico que estas se iriam igualar.

Figura 6 – Modelo de Maslow VS Modelo de Alderfer



Fonte: M. F. Ribeiro et al., 2018

Capítulo IV- Metodologia da Investigação

4.1. Introdução

A presente investigação surgiu no sentido de contribuir com mais conhecimento na área da responsabilidade social interna para a empresa, ajudando assim a perceber e a conhecer melhor quais são as opiniões e visões dos colaboradores, sendo que este tema está bastante relacionado com os mesmos.

4.2. Questão de Partida

Após toda a contextualização já apresentada, chegou o momento de expor a questão de partida que definimos no início deste relatório:

Em que medida a motivação é influenciada pelas práticas organizacionais relacionadas com a responsabilidade social interna da empresa?

Como já foi referido anteriormente, a escolha desta temática surgiu após a minha coordenadora do estágio dentro da empresa a ter sugerido, pois anteriormente ainda não se tinha realizado nenhuma pesquisa relacionada com este tema. Relativamente à questão de partida definida, esta surgiu naturalmente após percebermos que, de ano para ano, a empresa tem vindo a desenvolver cada vez mais práticas de responsabilidade social interna e que não se tinha conhecimento da opinião dos colaboradores sobre este tema.

Através desta questão de partida, pretendemos assim conseguir identificar se a motivação dos colaboradores é influenciada, tanto positiva, como negativamente, pelas práticas de responsabilidade social que a empresa desenvolve diariamente.

4.3. Hipóteses da Investigação

As hipóteses de investigação podem ser consideradas as respostas para a nossa questão de partida, pois são afirmações provisórias que, posteriormente, vão ser verificadas durante a investigação. As hipóteses escolhidas podem ser comprovadas ou não, e em ambas as situações, os resultados são bastante importantes para o relatório.

4.3.1. Hipótese Geral:

- De um modo geral, os colaboradores das empresas Selenis, Evertis Ibérica e Evertis Reciclagem sentem-se motivados com as práticas de responsabilidade social que a empresa oferece.

Como temos vindo a abordar ao longo do relatório, a motivação dos colaboradores pode partir de dois estímulos diferentes, os internos e os externos. As práticas de responsabilidade social interna que as empresas desenvolvem podem ter um grande peso nos estímulos que são considerados externos.

Dessa maneira, o objetivo da hipótese geral é precisamente o de tentar perceber e validar se estas práticas motivam, ou não, os colaboradores.

4.3.2. Hipóteses Específicas

Hipótese 1: As práticas de responsabilidade social interna que a empresa disponibiliza, refletem frequentemente a estratégia da empresa.

Nesta primeira hipótese, pretende-se perceber se os colaboradores, num panorama geral, são da opinião de que as práticas de responsabilidade social interna que a empresa disponibiliza refletem a estratégia da mesma, isto é, se a empresa tem como estratégia desenvolver práticas que levam ao bem-estar e à motivação dos colaboradores.

Hipótese 2: A prática de responsabilidade social interna que é mais relevante para os colaboradores pertence à área de Apoio Social e é a “Cooperação na educação dos filhos (p.e. subsídios de creche e escolar)”.

O objetivo da segunda hipótese é perceber, de entre todas as práticas, de todas as áreas desenvolvidas pela empresa, se a “Cooperação na educação dos filhos (p.e. subsídios de creche e escolar)” é a mais relevante para todos os colaboradores que responderam ao inquérito. A hipótese é validada através da comparação do número total de respostas com as questões 1.3, 1.4, 1.5 e 1.6.

Hipótese 3: Os colaboradores sentem-se motivados com os benefícios sociais (p.e. seguro de saúde, IMG por todos, subsídios de creche e escolar) que a empresa disponibiliza.

O objetivo desta hipótese, ao contrário da hipótese anterior que era mais geral, a hipótese 7 especifica e pretende assim perceber o que os colaboradores sentem relativamente aos benefícios sociais que a empresa oferece, como por exemplo, o seguro de saúde, o programa IMG por todos, os subsídios de creche e o escolar, entre outros. A hipótese é validada se a resposta “Motivado/a” for a mais escolhida pelos colaboradores.

Hipótese 4: A maioria dos colaboradores concorda com a seguinte afirmação “A empresa preocupa-se com o bem-estar e o desenvolvimento dos colaboradores”.

A hipótese número 8 tem como objetivo perceber qual é a opinião dos colaboradores relativamente à afirmação presente. Esta hipótese é validada através da questão número 2.3. do inquérito e que tem quatro hipóteses possíveis: “Discordo Totalmente”; “Discordo”; “Concordo”; e “Concordo Totalmente”. A hipótese é validada se a maioria dos colaboradores escolher a opção número 3 que se refere a “Concordo”.

4.4. Tipo de Pesquisa e Métodos

O presente relatório é uma investigação empírica, pois tem como objetivo recolher dados importantes para a investigação e que possam levar à melhor compreensão dos temas em questão e também a conclusões.

Quanto à natureza da pesquisa, esta é considerada de natureza aplicada, pois é o tipo de pesquisa que tem como objetivo gerar conhecimentos de uma aplicação mais prática e não apenas conhecimentos para a ciência. (Giordani, 2015)

No que se refere à abordagem da pesquisa, por ser um estudo de caso, onde se irá descrever um fenómeno real num contexto organizacional, e ao mesmo tempo, ser um estudo que também tem como objetivo quantificar o que cada colaborador sente e pensa, optou-se por realizar um estudo misto, onde será utilizado o método qualitativo, mas também quantitativo que, apesar de serem distintos, podem também ser considerados complementares. Segundo Owe Flick, pesquisas que combinam a análise quantitativa e a análise qualitativa, podem apresentar mais credibilidade e validade nos resultados. (Flick, 2004)

Quanto aos objetivos da pesquisa, esta define-se como pesquisa descritiva, isto porque o relatório em si também tem como objetivo descrever detalhadamente o que está a acontecer, recolhendo informações e dados, e também definir uma opinião, atitude e comportamento melhor.

Por fim, quanto aos métodos utilizados, estes estão relacionados às abordagens quantitativas e qualitativas. Na abordagem quantitativa foi utilizado o método “Levantamento de Dados”, por ter sido utilizado um inquérito por questionário para a recolha dos dados; e na abordagem qualitativa, foi utilizado o método “pesquisa Bibliográfica”, por se ter realizado uma revisão bibliográfica.

4.5. O inquérito

O inquérito por questionário é uma das técnicas mais utilizadas na área das ciências sociais e a sua origem remete ao final do século XVIII e início do século XIX.

Nessa altura, eram muito utilizados nas classes operárias das cidades industriais da Europa Ocidental. (Dias, 1994)

Segundo os autores (J. R. Santos & Henriques, 2021), o inquérito por questionário é utilizado quando se pretende recolher informações, sobre um conjunto de inquiridos, para analisar, interpretar e retirar conclusões. Quando este tipo de recolha de dados é utilizada, o que se espera é que todos os inquiridos respondam, ou seja, que o número total de respostas seja igual ao número total de inquiridos.

O questionário (Anexo 8) que utilizei foi desenvolvido por mim, onde procurei juntar as três áreas de estudo, a Responsabilidade Social Interna, as Práticas organizacionais e a Motivação dos Colaboradores. O questionário foi posteriormente verificado e aprovado pelo meu orientador, o Professor Sílvio Brito, e também pela organização, mais especificamente pela Dra. Patrícia Saramago e pelas quatro pessoas da administração.

Por o inquérito ter sido elaborado por mim, após ter sido implementado e as respostas terem sido recolhidas, passou-se à fase de o validar. O processo de validação de um inquérito passa por verificar se este e, conseqüentemente, se as suas questões passam nos testes de confiabilidade, ou seja, se podemos confiar nos resultados obtidos.

Assim, o questionário foi dividido em três partes, a primeira está relacionada com os temas da responsabilidade social interna e das práticas organizacionais e tem seis questões. A segunda parte, está relacionada com o tema da motivação dos colaboradores e é constituída por três questões. Por fim, a terceira parte é constituída por seis questões que estão relacionadas com as informações de cada colaborador.

As questões 1.1, 1.2, 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5 e 3.6 são consideradas perguntas fechadas, onde os inquiridos tiveram de escolher as respostas entre um conjunto de opções que já estavam definidas. Já as questões 1.3, 1.4, 1.5 e 1.6, são perguntas semiabertas pois dão a possibilidade de o inquirido escrever e dar a sua opinião numa das opções. Assim, podemos considerar que o inquérito é misto, por ser constituído por perguntas fechadas e semiabertas.

No que se refere à escala das questões, maioritariamente, utilizou-se a escala de Likert, onde a questão 1.1. tinha cinco pontos e as restantes apenas quatro. Escolhemos

utilizar na maioria apenas quatro pontos, para perceber com maior rigor qual era a opinião e posição dos colaboradores no que se refere aos temas a serem estudados.

O questionário esteve disponível para preenchimento entre os dias 09 de junho de 2022 e 04 de julho de 2022 para todos os colaboradores que trabalham no polo de Portalegre, das três empresas que o constituem. Foi divulgado através do Portal do Colaborador, onde todos têm acesso ao mesmo, e durava aproximadamente 5 minutos a ser preenchido.

4.6. Validação do Questionário

Para validar um questionário é necessário verificar se as questões são suscetíveis a serem agrupadas. Assim, é necessário aplicar técnicas de validação e confiabilidade. (Hoss & Caten, 2010)

Para este processo de validação do questionário, foi utilizado o software científico IBM SPSS. A primeira versão surgiu no ano de 1968 e é um dos programas mais utilizados na área das ciências sociais.

Passando então para as técnicas, foram utilizadas três técnicas neste processo. Na primeira, aplicámos uma análise de “Estatística Descritiva” **(1)**; de seguida, passámos ao processo de analisar a “Confiabilidade” **(2)** do questionário através do “Alfa de Cronbach”; e por fim, analisámos a “Correlação” **(3)** entre as duas dimensões existentes no questionário, a Responsabilidade Social Interna e a Motivação dos Colaboradores.

(1) Na primeira, a “Estatística Descritiva”, permitiu-nos observar os valores mínimos e máximos de cada questão e também a respetiva média e desvio-padrão.

Na questão 1.1 – “Como classifica o nível de intervenção da empresa no que se refere à Responsabilidade Social Interna?”, cada inquirido tinha 5 opções de resposta sendo que: 1 – Muito Fraco; 2 – Fraco; 3 – Suficiente; 4 – Bom; 5 – Muito Bom. Como podemos observar pela tabela seguinte, a média das respostas foi 3.14, o que significa que em média os inquiridos responderam que o nível de intervenção da empresa no que se refere à RSI é Suficiente.

Quadro 1 - Estatísticas Descritivas
(Nível de intervenção da empresa no que se refere à RSI)

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Nível de intervenção da empresa no que se refere à RSI	258	1	5	3,14	,900
N válido (de lista)	258				

Fonte: Elaboração própria

Passando à questão 1.2 – “Considera que as práticas de empresa em domínios da Responsabilidade Social Interna”: 1 – Não estão contempladas no plano estratégico da empresa; 2 – Refletem pontualmente a estratégia da empresa; 3 – Refletem frequentemente a estratégia da empresa; 4 – Estão profundamente enraizadas na estratégia da empresa. Diferente da questão anterior, esta questão tem apenas quatro opções de resposta e como podemos observar, a média das respostas é de 2.67, o que significa que, mesmo estando entre a opção 2 e 3, a média está mais perto da opção 3, que corresponde à opção “Refletem frequentemente a estratégia da empresa”.

Quadro 2 - Estatísticas Descritivas
(As práticas da empresa em domínios da RSI)

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
As práticas da empresa em domínios da RSI	258	1	4	2,67	,747
N válido (de lista)	258				

Fonte: Elaboração própria

É necessário salientar que, no SPSS, as questões 1.3, 1.4., 1.5 e 1.6 foram divididas, ou seja, todas as opções de resposta foram analisadas como variáveis, assim, todas tinham duas opções de escolha: 0 – Não foi selecionada; 1 – Foi selecionada.

A questão 1.3 – “Das seguintes práticas desenvolvidas pela empresa, indique as quatro que para si são as mais relevantes”, tem como opções de respostas as seguintes práticas: Equilíbrio de oportunidades entre homens e mulheres; Recrutamento de recursos humanos de grupos sociais desfavorecidos (p.e., pessoas com deficiência, desempregados

de longa duração, grupos étnicos); Recrutamento realizado junto dos trabalhadores e familiares; Recrutamento realizado junto das escolas e centros de emprego; Atribuição de objetivos e responsabilidades em função do cargo que o colaborador desempenha; Possibilidade de trabalhar a partir de casa; Horários de trabalho flexíveis; Benefícios diretos a trabalhadores (p.e., telemóvel, seguros de saúde, seguros de vida, subsídio escolar ...); Ascensão na carreira; Fomentar o desenvolvimento de pessoas que trabalham na empresa; Atividades/Eventos sociais (p.e. TeamBuilding, Festa de Natal); Outro.

Como podemos observar através da seguinte tabela, as quatro práticas mais selecionadas pelos inquiridos foram: Benefícios diretos a trabalhadores (p.e., telemóvel seguros de saúde, seguros de vida, subsídio escolar ...), com uma média de 0.66; Equilíbrio de oportunidades entre homens e mulheres, com uma média de 0.62; Atribuição de objetivos e responsabilidades em função do cargo que o colaborador desempenha, com uma média de 0.41; e por fim, com uma média de 0.34, ficaram as práticas de Ascensão na carreira e Fomentar o desenvolvimento de pessoas que trabalham na empresa.

**Quadro 3 - Estatísticas Descritivas
(Práticas desenvolvidas pela empresa)**

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Práticas de RSI desenvolvidas pela empresa EQUÍLIBRIO DE OPORTUNIDADES	258	0	1	,62	,485
Práticas de RSI desenvolvidas pela empresa RECRUTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DE GRUPOS SOCIAS DESAVORECIDOS	258	0	1	,16	,370
Práticas de RSI desenvolvidas pela empresa RECRUTAMENTO JUNTO DOS TRABALHADORES	258	0	1	,35	,479
Práticas de RSI desenvolvidas pela empresa RECRUTAMENTO JUNTO DAS ESCOLAS E CENTRO DE EMPREGO	258	0	1	,24	,426
Práticas de RSI desenvolvidas pela empresa ATRIBUIÇÃO DE OBJETIVOS...	258	0	1	,41	,492
Práticas de RSI desenvolvidas pela empresa POSSIBILIDADE DE TRABALHAR A PARTIR DE CASA	258	0	1	,14	,351

Práticas de RSI desenvolvidas pela empresa HORÁRIOS DE TRABALHO FLÉXIVEIS	258	0	1	,29	,457
Práticas de RSI desenvolvidas pela empresa BENEFÍCIOS DIRETOS A TRABALHADORES	258	0	1	,66	,476
Práticas de RSI desenvolvidas pela empresa ASCENSÃO NA CARREIRA	258	0	1	,34	,476
Práticas de RSI desenvolvidas pela empresa FOMENTAR O DESENVOLVIMENTO	258	0	1	,34	,474
Práticas de RSI desenvolvidas pela empresa ATIVIDADES/EVENTOS SOCIAIS	258	0	1	,24	,430
Práticas de RSI desenvolvidas pela empresa OUTRA	258	0	1	,05	,211
N válido (de lista)	258				

Fonte: Elaboração própria

Na questão 1.4 – “Das seguintes práticas de Apoio Social que a empresa disponibiliza, indique as três que para si são as mais relevantes”, tem como opções de respostas as seguintes práticas: Protocolos com entidades de apoio a crianças e jovens; Cooperação na educação dos filhos (p.e., subsídios de creche e escolar); Atividades desportivas; Esquemas complementares (p.e., seguro de vida, seguro de saúde, complementos de reforma); Refeitório, espaço de convívio; Apoio na gestão do pagamento de dívidas contraídas; Atividades culturais; Outro.

Como podemos observar, através da seguinte tabela, as três opções mais selecionadas pelos inquiridos foram: Cooperação na educação dos filhos (p.e., subsídios de creche e escolar), com uma média de 0.83; Esquemas complementares (p.e., seguro de vida, seguro de saúde, complementos de reforma), com uma média de 0.80; e por fim, Protocolo com entidades de apoio a crianças e jovens, com uma média de 0.48.

**Quadro 4 - Estatísticas Descritivas
(Práticas de Apoio Social)**

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Práticas de Apoio Social que a empresa disponibiliza PROTOCOLOS COM ENTIDADES	258	0	1	,48	,501
Práticas de Apoio Social que a empresa disponibiliza COOPERAÇÃO NA EDUCAÇÃO DOS FILHOS	258	0	1	,83	,377
Práticas de Apoio Social que a empresa disponibiliza ATIVIDADES DESPORTIVAS	258	0	1	,15	,355
Práticas de Apoio Social que a empresa disponibiliza ESQUEMAS COMPLEMENTARES	258	0	1	,80	,402
Práticas de Apoio Social que a empresa disponibiliza REFEITÓRIO, ESPEÇO DE CONVÍVIO	258	0	1	,33	,470
Práticas de Apoio Social que a empresa disponibiliza APOIO NA GESTÃO DE PAGAMENTO DE DÍVIDAS CONTRAÍDAS	258	0	1	,11	,312
Práticas de Apoio Social que a empresa disponibiliza ATIVIDADES CULTURAIS	258	0	1	,09	,286
Práticas de Apoio Social que a empresa disponibiliza OUTRA	258	0	1	,02	,151
N válido (de lista)	258				

Fonte: Elaboração própria

Na questão 1.5 – “Das seguintes práticas de Formação que a empresa desenvolve, indique as três que para si são as mais relevantes”, tem como opções de resposta as seguintes práticas: Planos de formação; Análise das necessidades de formação; Avaliação da formação; Requalificação de trabalhadores; Atividades de instrução (p.e., português, inglês e informática); Formação de Acolhimento; Incentivos que estimulem os trabalhadores a alargar os seus conhecimentos; Partilha de experiências com os colegas; Outro.

Mais uma vez, como podemos observar na tabela seguinte, as três práticas de formação que mais inquiridos selecionaram foram: Planos de formação, com uma média de 0.52; Incentivos que estimulem os trabalhadores a largar os seus conhecimentos, com uma média de 0.47; e por fim, Análise das necessidades de formação, com uma média de 0.43.

**Quadro 5 - Estatísticas Descritivas
(Práticas de Formação)**

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Práticas de Formação que a empresa disponibiliza PLANOS DE FORMAÇÃO	258	0	1	,52	,501
Práticas de Formação que a empresa disponibiliza ANÁLISE DAS NECESSIDADES	258	0	1	,43	,497
Práticas de Formação que a empresa disponibiliza AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO	258	0	1	,23	,421
Práticas de Formação que a empresa disponibiliza REQUALIFICAÇÃO DE TRABALHADORES	258	0	1	,39	,488
Práticas de Formação que a empresa disponibiliza ATIVIDADES DE INSTRUÇÃO	258	0	1	,12	,321
Práticas de Formação que a empresa disponibiliza FORMAÇÃO DE ACOLHIMENTO	258	0	1	,29	,455
Práticas de Formação que a empresa disponibiliza INCENTIVOS QUE ESTIMULARM OS TRABALHADORES	258	0	1	,47	,500
Práticas de Formação que a empresa disponibiliza PARTILHA DE EXPERIÊNCIAS COM COLEGAS	258	0	1	,29	,455
Práticas de Formação que a empresa disponibiliza OUTRA	258	0	1	,03	,163
N válido (de lista)	258				

Fonte: Elaboração própria

Por fim, a última questão sobre a RSI é a 1.6 – “Das seguintes práticas de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho que a empresa desenvolve, indique as três que para si são as mais relevantes”, tem como opções de resposta as seguintes práticas: Medicina no trabalho; Gabinete de apoio médico o interior da fábrica; Planos de emergência; Condições de iluminação, de ventilação, de temperatura e de ruído; Ergonomia no trabalho; Formação relacionada com segurança, higiene e saúde no trabalho; Esquemas de apoio para o tratamento de doenças profissionais e outras (p.e., alcoolismo); Outro”.

Como podemos observar na tabela seguinte, as três práticas de segurança, higiene e saúde no trabalho que os inquiridos mais selecionaram foram: Medicina no trabalho, com uma percentagem de 0.75; Gabinete de apoio médico no interior da fábrica, com uma média de 0.74, e por fim, com uma média de 0.36, Condições de iluminação, de ventilação, de temperatura e de ruído.

**Quadro 6 - Estatísticas Descritivas
(Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho)**

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Práticas de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho que a empresa disponibiliza MEDICINA NO TRABALHO	258	0	1	,75	,433
Práticas de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho que a empresa disponibiliza GABINETE DE APOIO MÉDICO	258	0	1	,74	,439
Práticas de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho que a empresa disponibiliza PLANOS DE EMERGÊNCIA	258	0	1	,28	,449
Práticas de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho que a empresa disponibiliza CONDIÇÕES DE ILUMINAÇÃO...	258	0	1	,36	,480
Práticas de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho que a empresa disponibiliza ERGONOMIA NO POSTO DE TRABALHO	258	0	1	,18	,384

Práticas de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho que a empresa disponibiliza FORMAÇÃO RELACIONADA COM SEGURANÇA	258	0	1	,32	,468
Práticas de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho que a empresa disponibiliza ESQUEMAS DE APOIO PARA O TRATAMENTO DE DOENÇAS	258	0	1	,19	,390
Práticas de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho que a empresa disponibiliza OUTRA	258	0	1	,02	,151
N válido (de lista)	258				

Fonte: Elaboração própria

Passando agora às questões relacionadas com a Motivação dos Colaboradores, a primeira questão é a 2.1 – “No momento atual, diga como se sente relativamente às práticas de responsabilidade social que a empresa disponibiliza”, onde havia quatro opções de resposta: 1 – Muito desmotivado/a; 2 – Desmotivado/a; 3 – Motivado/a; 4 – Muito motivado/a.

Como podemos observar pela tabela seguinte, a média das respostas foi 2.77, o que significa que a maioria dos inquiridos responderam que, no momento atual, se sentem motivados no que se refere às práticas de RSI.

Quadro 7 - Estatísticas Descritivas (Motivação)

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Como o colaborador se sente relativamente às práticas de RS que a empresa disponibiliza	258	1	4	2,77	,742
N válido (de lista)	258				

Fonte: Elaboração própria

A questão 2.2 – “Classifique os seus níveis de motivação face às seguintes práticas”, apresenta nove práticas onde o inquirido tinha quatro opções de resposta: 1 – Muito desmotivado/a; 2 – Desmotivado/a; 3 – Motivado/a; 4 – Muito motivado/a.

As práticas apresentadas, foram as seguintes: Benefícios sociais (p.e., seguro de saúde, IMG Por Todos, subsídios de creche e escolar); Ambiente de trabalho/relações com os colegas; Possibilidade de melhorar profissionalmente; Possibilidades de melhorar como ser humano; Liberdade para tomar decisões no âmbito do seu trabalho; Autonomia no exercício da atividade profissional; Chefiar uma equipa/Pertencer a uma equipa; Segurança, conforto e bem-estar no posto de trabalho; e Possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar.

Como podemos observar na tabela seguinte, podemos considerar valores iguais ou superiores a 2,5 e inferiores a 3,4 como correspondentes à opção número 3. Assim, podemos afirmar que os inquiridos, em média, estão motivados no que se refere a todas as práticas apresentadas na questão 2.2.

**Quadro 8 - Estatísticas Descritivas
(Motivação)**

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Benefícios sociais (p.e. seguro de saúde, IMG por todos, subsídio de creche e escolar)	258	1	4	3,06	,689
Ambiente de trabalho/relações com os colegas	258	1	4	2,96	,710
Possibilidade de melhorar profissionalmente	258	1	4	2,77	,881
Possibilidade de melhorar como ser humano	258	1	4	2,99	,759
Liberdade para tomar decisões no âmbito do seu trabalho	258	1	4	2,76	,849
Autonomia no exercício da atividade profissional	258	1	4	2,88	,826
Chefiar uma equipa / Pertencer a uma equipa	258	1	4	2,87	,793
Segurança, conforto e bem-estar no posto de trabalho	258	1	4	2,81	,749
Possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar	258	1	4	3,04	1,101
N válido (de lista)	258				

Fonte: Elaboração própria

Por fim, a questão 2.3 – “Classifique as seguintes afirmações consoante o seu nível de concordância, desde Discordo Totalmente (1), Discordo (2), Concordo (3), Concordo Totalmente (4)”. A afirmações apresentadas, foram as seguintes: A responsabilidade social interna é uma das principais práticas que a empresa tem na vida dos colaboradores; As práticas organizacionais de responsabilidade social da empresa motivam os colaboradores; Sinto-me motivado/a quando são desenvolvidas atividades em grupo (p.e. TeamBuilding); A empresa preocupa-se com o bem-estar e o desenvolvimento dos colaboradores.

Com o mesmo formado da questão anterior, podemos considerar valores iguais ou superiores a 2,5 e inferiores a 3,4 como correspondentes à opção número 3 e, posto isto, podemos observar na tabela seguinte que todos os valores estão entre o intervalo referido e podemos concluir que, em média, os inquiridos concordam com as afirmações apresentadas.

**Quadro 9 - Estatísticas Descritivas
(Motivação)**

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
A responsabilidade social interna é uma das principais práticas que a empresa tem na vida dos colaboradores	258	1	4	2,74	,688
As práticas organizacionais de responsabilidade social da empresa motivam os colaboradores	258	1	4	2,69	,763
Sinto-me motivado/a quando são desenvolvidas atividades em grupo (p.e. TeamBuilding)	258	1	4	2,77	,733
A empresa preocupa-se com o bem-estar e o desenvolvimento dos colaboradores	258	1	4	2,70	,774
N válido (de lista)	258				

Fonte: Elaboração própria

(2) No que se refere à confiabilidade do questionário, foi aplicado o teste de Coeficiente Alfa de Cronbach que vai ajudar na análise da consistência interna das

variáveis do questionário. O valor apresentado de Alpha deve ser sempre positivo e variar entre 0 e 1, tendo as seguintes leituras: inferior a 0.6 – inaceitável; entre 0.6 e 0.7 – aceitáveis; entre 0.7 e 0.9 satisfatórios; superiores a 0.95 – podem ser problemáticos.

Como podemos observar, o Alfa de Cronbach geral apresentado é de 0.875, o que significa que está entre o intervalo 0.7 e 0.9, que corresponde a uma confiabilidade satisfatória.

Quadro 10 - Resumo de processamento de casos

		N	%
Casos	Válido	258	100,0
	Excluídos	0	,0
	Total	258	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Fonte: Elaboração própria

Quadro 11 - Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	Nº de itens
0,875	53

Fonte: Elaboração própria

Se formos ver o Alfa de Cronbach mais especificamente, podemos observar através da seguinte tabela que não existe nenhum valor inferior a 0.7.

Quadro 12 - Estatísticas de item-total

	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Nível de intervenção da empresa no que se refere à RSI	,678	,865
As práticas da empresa em domínios da RS	,494	,870

Práticas de RSI desenvolvidas pela empresa EQUÍLIBRIO DE OPORTUNIDADES	,074	,877
Práticas de RSI desenvolvidas pela empresa RECRUTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DE GRUPOS SOCIAIS DESFAVORECIDOS	,066	,876
Práticas de RSI desenvolvidas pela empresa RECRUTAMENTO JUNTO DOS TRABALHADORES	,071	,877
Práticas de RSI desenvolvidas pela empresa RECRUTAMENTO JUNTO DAS ESCOLAS E CENTRO DE EMPREGO	,081	,876
Práticas de RSI desenvolvidas pela empresa ATRIBUIÇÃO DE OBJETIVOS...	,094	,876
Práticas de RSI desenvolvidas pela empresa POSSIBILIDADE DE TRABALHAR A PARTIR DE CASA	,063	,876
Práticas de RSI desenvolvidas pela empresa HORÁRIOS DE TRABALHO FLÉXIVEIS	,065	,877
Práticas de RSI desenvolvidas pela empresa BENEFÍCIOS DIRETOS A TRABALHADORES	,104	,876
Práticas de RSI desenvolvidas pela empresa ASCENSÃO NA CARREIRA	,142	,876
Práticas de RSI desenvolvidas pela empresa FOMENTAR O DESENVOLVIMENTO	,213	,875
Práticas de RSI desenvolvidas pela empresa ATIVIDADES/EVENTOS SOCIAIS	,016	,877
Práticas de RSI desenvolvidas pela empresa OUTRA	,233	,875
Práticas de Apoio Social que a empresa disponibiliza PROTOCOLOS COM ENTIDADES	,026	,877
Práticas de Apoio Social que a empresa disponibiliza COOPERAÇÃO NA EDUCAÇÃO DOS FILHOS	,097	,876
Práticas de Apoio Social que a empresa disponibiliza ATIVIDADES DESPORTIVAS	,020	,877
Práticas de Apoio Social que a empresa disponibiliza ESQUEMAS COMPLEMENTARES	,156	,875
Práticas de Apoio Social que a empresa disponibiliza REFEITÓRIO, ESPEÇO DE CONVÍVIO	,022	,877

Práticas de Apoio Social que a empresa disponibiliza APOIO NA GESTÃO DE PAGAMENTO DE DÍVIDAS CONTRAÍDAS	,109	,876
Práticas de Apoio Social que a empresa disponibiliza ATIVIDADES CULTURAIS	,015	,876
Práticas de Apoio Social que a empresa disponibiliza OUTRA	,157	,875
Práticas de Formação que a empresa disponibiliza PLANOS DE FORMAÇÃO	,061	,877
Práticas de Formação que a empresa disponibiliza ANÁLISE DAS NECESSIDADES	,078	,877
Práticas de Formação que a empresa disponibiliza AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO	,171	,875
Práticas de Formação que a empresa disponibiliza REQUALIFICAÇÃO DE TRABALHADORES	,177	,875
Práticas de Formação que a empresa disponibiliza ATIVIDADES DE INSTRUÇÃO	,026	,876
Práticas de Formação que a empresa disponibiliza FORMAÇÃO DE ACOLHIMENTO	,034	,877
Práticas de Formação que a empresa disponibiliza INCENTIVOS QUE ESTIMULAM OS TRABALHADORES	,267	,874
Práticas de Formação que a empresa disponibiliza PARTILHA DE EXPERIÊNCIAS COM COLEGAS	,002	,877
Práticas de Formação que a empresa disponibiliza OUTRA	,294	,875
Práticas de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho que a empresa disponibiliza MEDICINA NO TRABALHO	,030	,877
Práticas de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho que a empresa disponibiliza GABINETE DE APOIO MÉDICO	,094	,876
Práticas de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho que a empresa disponibiliza PLANOS DE EMERGÊNCIA	,014	,877
Práticas de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho que a empresa disponibiliza CONDIÇÕES DE ILUMINAÇÃO...	,041	,877

Práticas de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho que a empresa disponibiliza ERGONOMIA NO POSTO DE TRABALHO	,003	,877
Práticas de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho que a empresa disponibiliza FORMAÇÃO RELACIONADA COM SEGURANÇA	,201	,875
Práticas de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho que a empresa disponibiliza ESQUEMAS DE APOIO PARA O TRATAMENTO DE DOENÇAS	,035	,877
Práticas de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho que a empresa disponibiliza OUTRA	,236	,875
Como o colaborador se sente relativamente às práticas de RS que a empresa disponibiliza	,728	,865
Benefícios sociais (p.e. seguro de saúde, IMG por todos, subsídio de creche e escolar)	,583	,869
Ambiente de trabalho/relações com os colegas	,636	,867
Possibilidade de melhorar profissionalmente	,778	,863
Possibilidade de melhorar como ser humano	,669	,866
Liberdade para tomar decisões no âmbito do seu trabalho	,749	,864
Autonomia no exercício da atividade profissional	,705	,865
Chefiar uma equipa / Pertencer a uma equipa	,751	,864
Segurança, conforto e bem-estar no posto de trabalho	,757	,865
Possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar	,486	,871
A responsabilidade social interna é uma das principais práticas que a empresa tem na vida dos colaboradores	,644	,867
As práticas organizacionais de responsabilidade social da empresa motivam os colaboradores	,705	,866
Sinto-me motivado/a quando são desenvolvidas atividades em grupo (p.e. TeamBuilding)	,546	,869
A empresa preocupa-se com o bem-estar e o desenvolvimento dos colaboradores	,727	,865

Fonte: Elaboração própria

(3) Por fim, o último processo a ser feito é a análise da Correlação, ou seja, vamos perceber se existe alguma relação, e se esta é positiva, entre as práticas de responsabilidade social interna e a motivação dos colaboradores. As leituras que se podem fazer são as seguintes: entre 0.00 e 0.19 – correlação muito fraca; entre 0.20 e 0.39 – correlação fraca; entre 0.40 e 0.69 – correlação moderada; entre 0.70 e 0.89 – correlação forte; e entre 0.90 e 1.00 – correlação muito forte.

Através das tabelas seguintes conseguimos perceber que o valor da correlação de Pearson é 0.491, o que corresponde a uma correlação moderada entre as duas dimensões do questionário. No entanto, pode considerar-se nas ciências sociais, que qualquer valor acima de 0.3 é muito bom.

Quadro 13 - Estatísticas Descritivas

	Média	Desvio Padrão	N
Total RSI	26,0426	4,01579	258
Total MOTIVAÇÃO	39,8023	8,32252	258

Fonte: Elaboração própria

Quadro 14 - Correlações

		Total RSI	Total MOTIVAÇÃO
Total RSI	Correlação de Pearson	1	,491**
	Sig. (2 extremidades)		<,001
	N	258	258
Total MOTIVAÇÃO	Correlação de Pearson	,491**	1
	Sig. (2 extremidades)	<,001	
	N	258	258

**. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Fonte: Elaboração própria

4.7. Universo, Amostra e Amostragem

Segundo (Hill & Hill, 2000) o universo ou população de qualquer investigação empírica é considerada como sendo o total de casos sobre os quais se pretende obter informações e tirar conclusões.

Assim, o nosso universo (N) a estudar pode ser considerado todos os colaboradores que trabalham nas empresas Selenis, Evertis Ibérica e Evertis Reciclagem e que têm acesso ao Portal do Colaborador. No quadro 15, são apresentados os números de colaboradores de cada empresa e o respetivo total.

Quadro 15 – Universo da Pesquisa

	Universo
Selenis	80
Evertis ibérica	237
Evertis Reciclagem	37
Total	354

Fonte: Elaboração própria

No que se refere à nossa amostra, esta é constituída por todos os inquéritos que foram respondidos e que são considerados válidos, isto é, que respondem a todas as questões corretamente. Pode considerar-se uma amostra probabilística, pois permite a generalização dos dados, ou seja, permite que qualquer elemento do universo tenha a mesma probabilidade de integrar a amostra estudada. (Poeschl, 2006)

As amostras são consideradas como os dados recolhidos do universo e, por norma, após se fazer a análise dos dados da amostra e tirar conclusões, generalizam-se as conclusões para todo o universo. (Hill & Hill, 2000)

No caso da presente investigação, é apresentado no seguinte quadro (16) os números de colaboradores de cada empresa que responderam ao inquérito e o respetivo total.

Quadro 16 – Amostra da Pesquisa

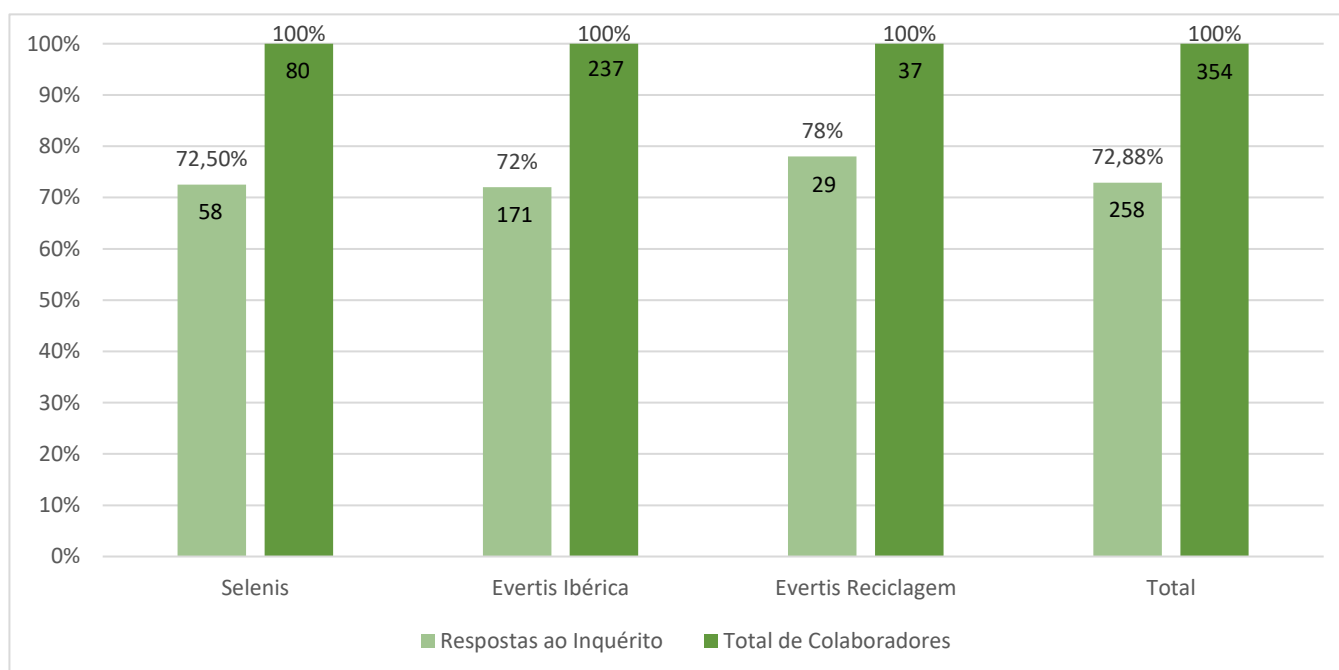
	Amostra
Selenis	58
Evertis ibérica	171
Evertis Reciclagem	29
Total	258

Fonte: Elaboração própria

Em termos de percentagens, podemos concluir que:

- 72.50% dos colaboradores da Selenis responderam ao inquérito;
- 72% dos colaboradores da Evertis Ibérica responderam ao inquérito;
- 78% dos colaboradores da Evertis Reciclagem responderam ao inquérito;
- 72.88% dos colaboradores no total responderam ao inquérito.

Gráfico 1 – Comparação da População e da Amostra



Fonte: Elaboração própria

No que se refere à amostragem, o presente estudo é considerado como sendo uma amostragem casual (também conhecido como “métodos probabilísticos”), por se pretender extrapolar com confiança para o universo os resultados que foram obtidos a partir da amostra. Mais especificamente, o método que é utilizado é a amostragem aleatória simples, onde todos os colaboradores tinham a mesma probabilidade de serem

retirados do universo, para serem incluídos na amostra, visto que todos tinham acesso ao portal do colaborador. (Hill & Hill, 2000)

4.8. Análise e Tratamento dos Dados

Segundo (Gil, 2002) é possível classificar as pesquisas em três grandes grupos diferentes. São eles, o grupo das pesquisas exploratórias, o grupo das pesquisas descritivas, e o grupo das pesquisas explicativas. O primeiro grupo, das pesquisas exploratórias, tem como objetivo principal proporcionar uma maior familiaridade com o problema, com a finalidade de o tornar mais claro, aprimorando as ideias e/ou a descoberta de intuições. Por outro lado, o segundo grupo, que se refere às pesquisas descritivas, procura fazer uma descrição das características de determinado universo. Uma das principais particularidades deste tipo de pesquisa consiste na utilização das técnicas mais comuns de recolha de dados, como por exemplo, o inquérito por questionário e a observação sistémica. Por fim, o terceiro grupo, referente às pesquisas explicativas, tem como preocupação principal explicar a razão e o porquê das coisas. Esta é a pesquisa que mais tenta aprofundar o conhecimento da realidade.

Na presente investigação, podemos concluir que a análise de dados realizada se baseia na pesquisa descritiva, isto porque, foi utilizada a técnica de recolha de dados “inquérito por questionário”, e porque tem como objetivo perceber os níveis de motivação dos colaboradores no que se refere às práticas de responsabilidade social interna que a empresa pratica e disponibiliza.

Os dados recolhidos do inquérito por questionário foram maioritariamente dados quantitativos, à exceção das opções de resposta em que os colaboradores poderiam sugerir uma prática, sendo que nesse caso, os dados são considerados qualitativos. Assim, foi feita uma análise univariada e uma análise bivariada, fazendo a análise das variáveis de forma individual e também analisando duas, ou mais variáveis em simultâneo.

As análises foram realizadas através de testes estatísticos, mais especificamente, de testes de estatística descritiva, de confiabilidade e de correlação, utilizando, como já foi referido, o programa SPSS.

Capítulo V – Resultados e Discussão

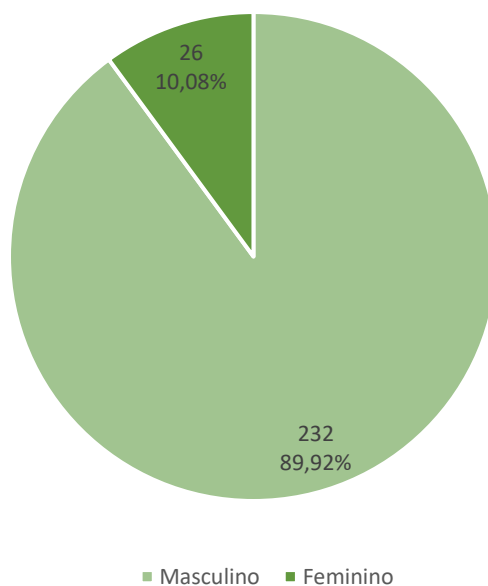
5.1. Resultados

Passaremos agora ao ponto dos resultados e discussão dos mesmos, onde iremos fazer a caracterização da nossa amostra, ou seja, dos colaboradores que responderam ao inquérito; a análise e discussão dos resultados, onde serão apresentadas: a resposta à questão de partida e a validação das hipóteses de investigação.

5.2. Caracterização da Amostra

Este ponto é onde iremos focar na caracterização dos colaboradores que responderam ao nosso inquérito, optámos por fazer uma análise no que se refere ao género (gráfico 2), à idade (gráfico 3), ao nível de escolaridade (gráfico 4), à empresa (gráfico 5), ao local de trabalho (gráfico 6), e à antiguidade na empresa (gráfico 7).

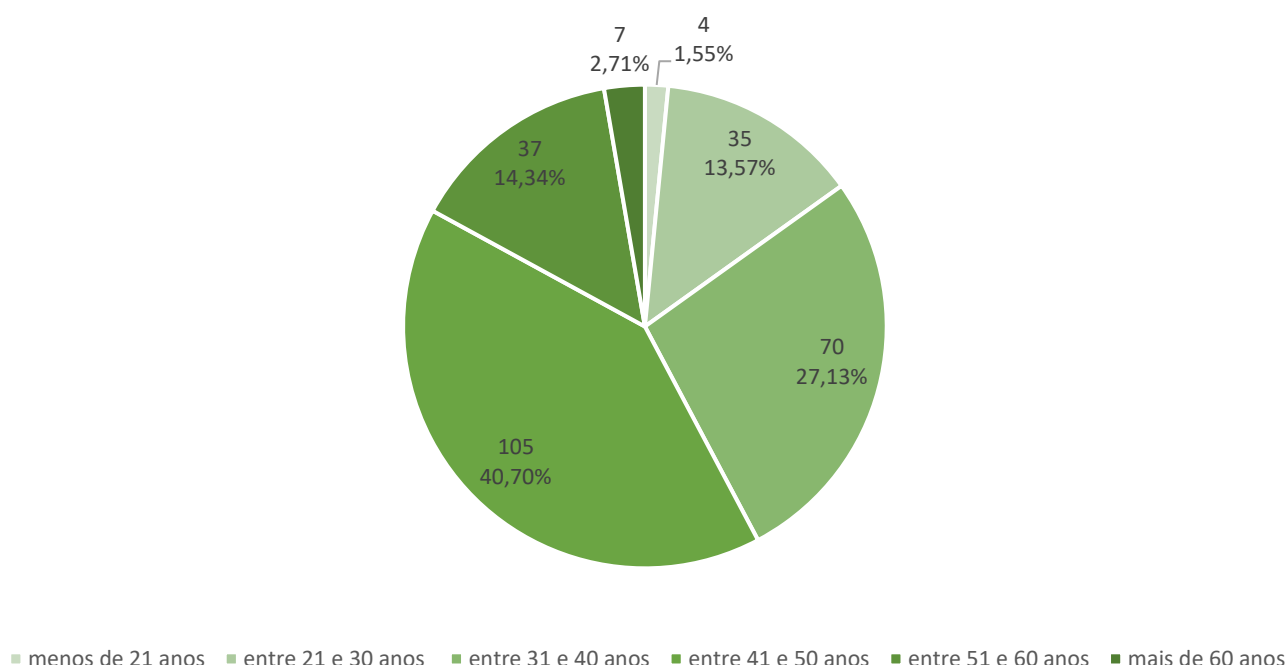
Gráfico 2 – Género dos Colaboradores



Fonte: Elaboração própria

Como podemos observar, das respostas obtidas relativamente ao género dos colaboradores que responderam ao inquérito, 89,92% (232) são homens, representado quase a totalidade do gráfico, sendo que o género feminino representa apenas 10,08% (26) das respostas do inquérito.

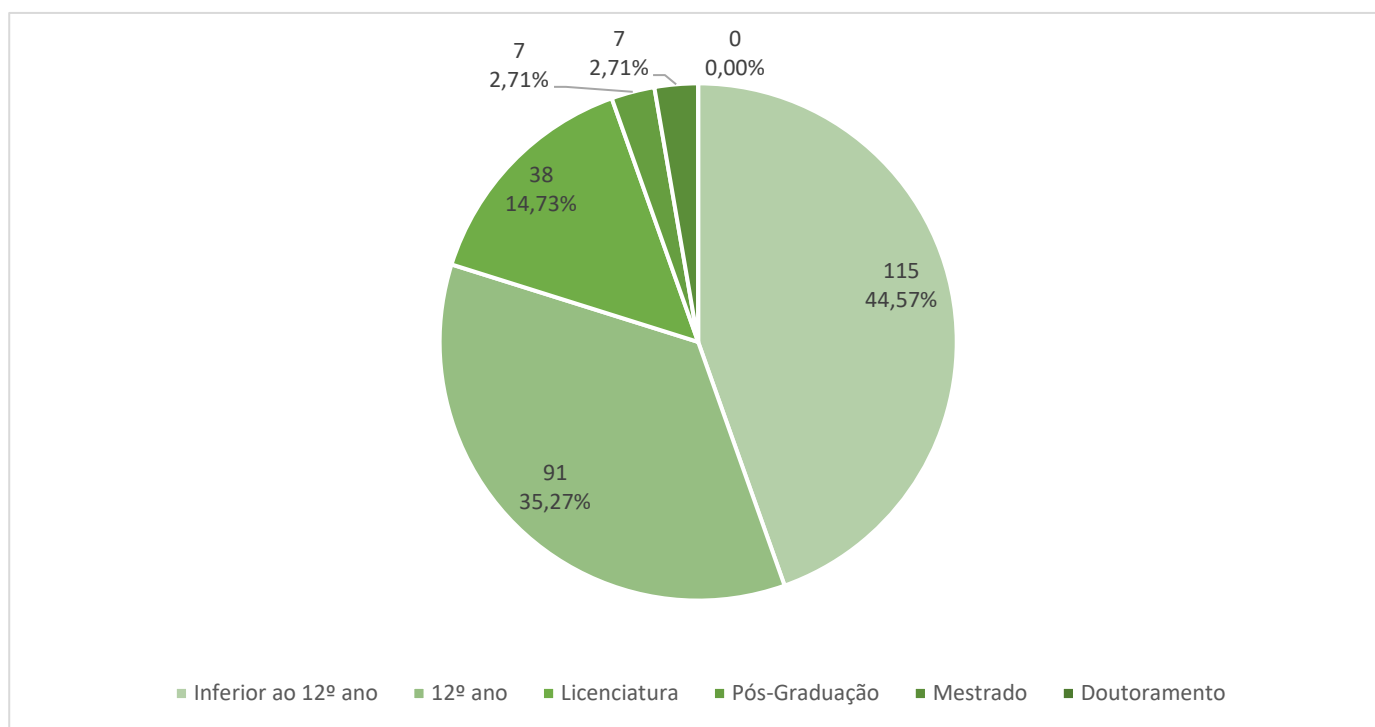
Gráfico 3 – Idade dos Colaboradores



Fonte: Elaboração própria

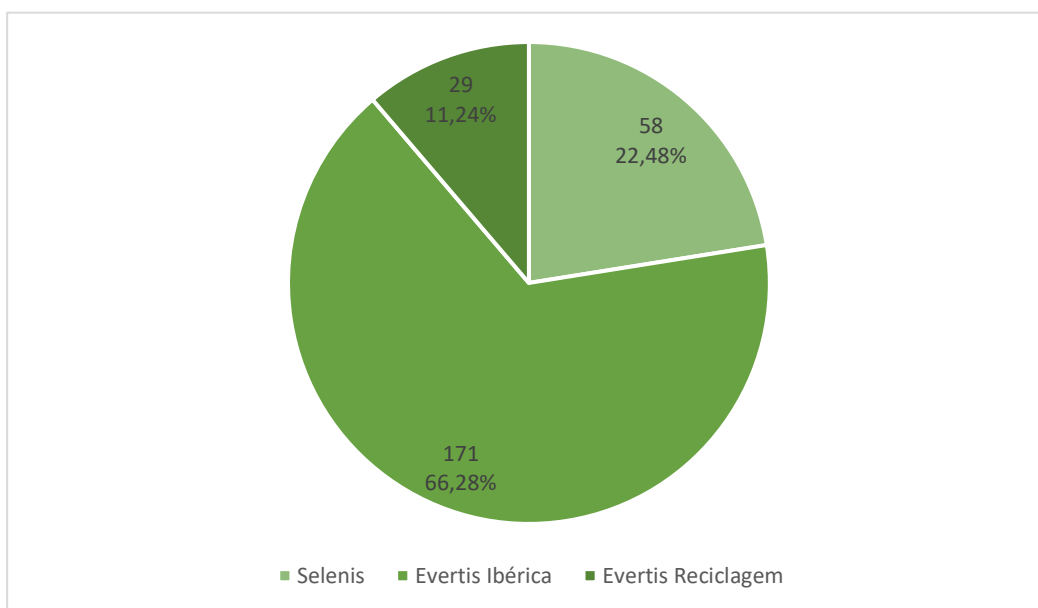
Como observamos no gráfico, os dois escalões onde se encontram a grande maioria dos colaboradores representa 67,83% dos colaboradores que responderam ao inquérito. Estes escalões abrangem as faixas etárias dos 31 aos 40 anos e dos 41 aos 50 anos. Em contrapartida, as faixas etárias onde menos colaboradores se encontram são a referente à idade inferior aos 21 anos e a que se refere à idade superior aos 60 anos, 1,55% e 2,71%, respetivamente.

Gráfico 4 – Escolaridade dos Colaboradores



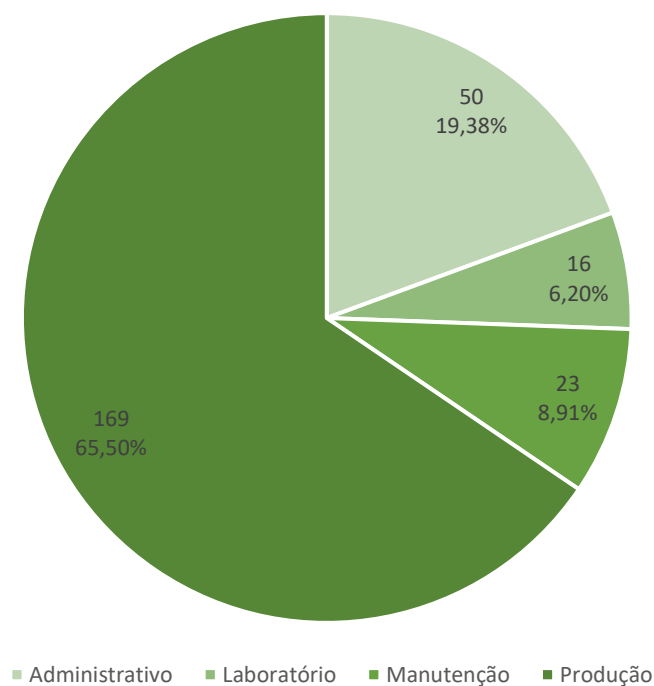
Fonte: Elaboração própria

No que se refere à escolaridade dos colaboradores, como podemos observar, o maior valor que é apresentado no gráfico é referente à escolaridade inferior ao 12º ano que representa 44,57% (115) dos colaboradores que responderam ao inquérito. Em contrapartida, temos o nível de doutoramento com 0% e os níveis de mestrado e pós-graduação com 2,71% (7).

Gráfico 5 – Empresa que os Colaboradores pertencem

Fonte: Elaboração própria

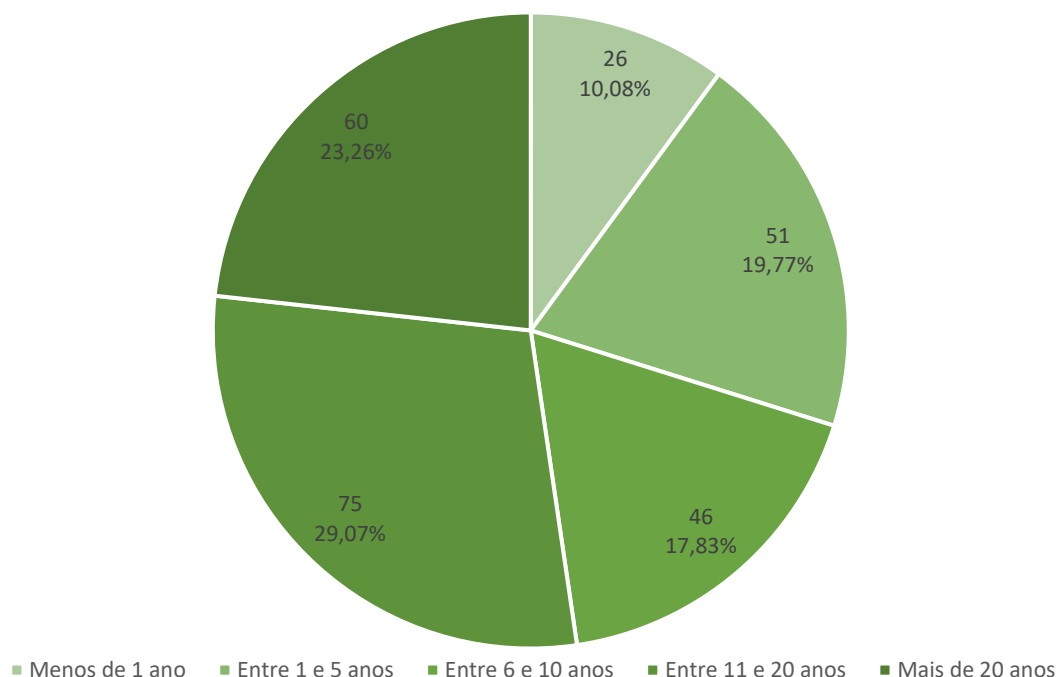
Relativamente à empresa onde pertencem os colaboradores que responderam ao inquérito. A grande maioria, com 66,28% (171), pertence à Evertis Ibérica, de seguida, 22,48% (58) pertencem à Selenis, e por fim, 11,24% (29) pertencem à Evertis Reciclagem.

Gráfico 6 – Local de Trabalho dos Colaboradores

Fonte: Elaboração própria

Como podemos observar, maioritariamente os colaboradores que responderam ao inquérito trabalham na produção, correspondendo a uma percentagem de 65,50% (169). Em contrapartida, com menos percentagem são os colaboradores que pertencem ao laboratório, com 6,20% (16).

Gráfico 7 – Antiguidade dos colaboradores na empresa



Fonte: Elaboração própria

Por último, o gráfico referente à antiguidade dos colaboradores não demonstra tanta discrepância como os restantes, sendo que as percentagens de quem está na empresa entre 1 e 5 anos, entre 6 e 10 anos, entre 11 e 20 anos, e há mais de 20 anos, não estão tão longe umas das outras, contudo, podemos realçar a percentagem de 29,07% (75) que é referente à opção “entre 11 e 20 anos”. Em contrapartida, a opção “menos de 1 ano” é que tem a percentagem mais baixa de 10,08% (26).

5.3. Análise e Discussão dos Dados

Após a validação do questionário, a exposição de resultados e a caracterização da amostra, chegou a altura de fazermos a análise e discussão dos dados. Neste ponto, abordaremos especificamente se a Questão de Partida é respondida corretamente e as Hipóteses de Investigação são validadas, ou não.

5.3.1. Resposta à Questão de Partida

A nossa questão de partida é a seguinte:

Em que medida a motivação é influenciada pelas práticas organizacionais relacionadas com a responsabilidade social interna da empresa?

Para comprovarmos se de facto as práticas organizacionais relacionadas com a RSI influenciam a motivação dos colaboradores, vamos recorrer ao terceiro processo de validação do questionário, ou seja, a “Análise da Correlação”.

Como já foi apresentado anteriormente, para determinar se existe correlação entre duas dimensões temos a seguinte escala: entre 0.00 e 0.19 – correlação muito fraca; entre 0.20 e 0.39 – correlação fraca; entre 0.40 e 0.69 – correlação moderada; entre 0.70 e 0.89 – correlação forte; e entre 0.90 e 1.00 – correlação muito forte.

Posto isto, a correlação de Pearson entre a dimensão da Responsabilidade Social Interna e a dimensão da Motivação é de 0.491, o que corresponde a uma correlação moderada.

Podemos concluir que a motivação dos colaboradores pode ser influenciada pelas práticas organizacionais relacionadas com a Responsabilidade Social Interna das empresas.

Quadro 17 - Correlações

		Total RSI	Total MOTIVAÇÃO
Total RSI	Correlação de Pearson	1	,491**
	Sig. (2 extremidades)		<,001
	N	258	258
Total MOTIVAÇÃO	Correlação de Pearson	,491**	1
	Sig. (2 extremidades)	<,001	
	N	258	258

**. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Fonte: Elaboração própria

5.3.2. Validação das Hipóteses

No que se refere à hipótese geral “De um modo geral, os colaboradores das empresas Selenis, Evertis Ibérica e Evertis Reciclagem sentem-se motivados com as práticas de responsabilidade social que a empresa oferece”, é validada através do valor da Média da questão número 2.1. onde é perguntado especificamente: “No momento atual, diga como se sente relativamente às práticas de responsabilidade social que a empresa disponibiliza”. Assim, como podemos observar pela tabela seguinte, a Média é de 2,77, e considerando valores iguais ou superiores a 2,5 e inferiores a 3,4 como correspondentes à opção número 3, podemos afirmar que em média, os inquiridos escolheram a opção correspondente a “Motivado/a” e assim a hipótese está validada.

Quadro 18 - Estatísticas Descritivas
(Motivação)

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Como o colaborador se sente relativamente às práticas de RS que a empresa disponibiliza	258	1	4	2,77	,742

Fonte: Elaboração própria

Quanto às hipóteses específicas, vamos avaliar uma a uma.

Na hipótese 1 “As práticas de responsabilidade social interna que a empresa disponibiliza, refletem frequentemente a estratégia da empresa”. Esta será avaliada da mesma forma que a hipótese geral, utilizando o valor da Média, mas da questão número 1.2: “Considera que as práticas de empresa em domínios da Responsabilidade Social Interna”: 1 – Não estão contempladas no plano estratégico da empresa; 2 – Refletem pontualmente a estratégia da empresa; 3 – Refletem frequentemente a estratégia da empresa; 4 – Estão profundamente enraizadas na estratégia da empresa. Posto isto, como podemos observar pela tabela seguinte, o valor da Média é 2.67, o que significa que

corresponde à opção 3: “Refletem frequentemente a estratégia da empresa”. Podemos concluir que a hipótese 1 está validada.

Quadro 19 - Estatísticas Descritivas
(As práticas da empresa em domínios da RSI)

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
As práticas da empresa em domínios da RSI	258	1	4	2,67	,747

Fonte: Elaboração própria

Passando agora à hipótese 2: “A prática de responsabilidade social interna que é mais relevante para os colaboradores pertence à área de Apoio Social e é a “Cooperação na educação dos filhos (p.e. subsídios de creche e escolar)”. Esta hipótese vai ser avaliada, mais uma vez, pelo valor da média, no entanto, aqui comparou-se as médias das respostas de todas as práticas que estavam incluídas no questionário.

Assim, como já foi apresentando no ponto 4.6 “Validação do Questionário”, a média da prática “Cooperação na educação dos filhos (p.e. subsídios de creche e escolar)” é de 0.83, o que significa que é a mais alta e a hipótese número 2 fica também validada.

A hipótese número 3: “Os colaboradores sentem-se motivados com os benefícios sociais (p.e. seguro de saúde, IMG por todos, subsídios de creche e escolar) que a empresa disponibiliza”. Aqui utiliza-se o mesmo método que se tem vindo a utilizar, analisando a Média da primeira opção da pergunta 2.2, e como podemos observar, a média de respostas desta prática é 3.06, o que corresponde a “Motivado/a”, e a hipótese número três está também validada.

Quadro 20 - Estatísticas Descritivas
(Motivação)

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Benefícios sociais (p.e. seguro de saúde, IMG por todos, subsídio de creche e escolar)	258	1	4	3,06	,689

Fonte: Elaboração própria

Por fim, a hipótese número 4: “A maioria dos colaboradores concorda com a seguinte afirmação: A empresa preocupa-se com o bem-estar e o desenvolvimento dos colaboradores”. Esta hipótese vai ser analisada exatamente da mesma forma como a anterior, mas correspondentes à última opção da questão 2.3. Como podemos observar na tabela seguinte, a Média das respostas é de 2.70, ou seja, está entre 2.5 e 3.4, e consideramos assim que corresponde à opção 3 “Concordo”. Posto isto, a hipótese número 4 está também validada.

**Quadro 21 - Estatísticas Descritivas
(Motivação)**

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
A empresa preocupa-se com o bem-estar e o desenvolvimento dos colaboradores	258	1	4	2,70	,774

Fonte: Elaboração própria

Capítulo VI – Considerações Finais

6.1. Conclusões

O presente relatório tem como principal objetivo perceber se as práticas de Responsabilidade Social Interna têm influência na motivação dos colaboradores das empresas Selenis, Evertis Ibérica e Evertis Reciclagem e ao mesmo tempo perceber qual é a opinião dos colaboradores sobre estas práticas de RSI. Para que isto fosse possível de identificar, foi efetuada uma análise bibliográfica e aplicado um inquérito a todos os colaboradores que estão nas empresas do Grupo IMG da cidade de Portalegre.

Em primeiro lugar, devemos referir que a nossa temática principal, a Responsabilidade Social Interna, é um tema que surgiu em meados do século XX no EUA, mas rapidamente se alastrou pelo resto do mundo, tornando-se um tema bastante importante não só na União Europeia, mas principalmente no nosso país, no início do presente século. Foi visto ao longo da análise bibliográfica que o tema da RSI, e também da RSE no geral, não é consensual para todos os autores, pois existem diversas teorias e diversas visões do conceito e das práticas que englobam esta temática.

Da realização do presente estudo, podemos concluir que, apesar da nossa amostragem ser de 72.88% da população total, as práticas de Responsabilidade Social que a empresa desenvolve e disponibiliza, motivam os seus colaboradores.

No que se refere às nossas hipóteses, temos uma hipótese geral e quatro hipóteses específicas. A hipótese geral corresponde à nossa questão de partida e está então validada. As hipóteses: H1. As práticas de responsabilidade social interna que a empresa disponibiliza, refletem frequentemente a estratégia da empresa; H2. A prática de responsabilidade social interna que é mais relevante para os colaboradores pertence à área de Apoio Social e é a “Cooperação na educação dos filhos (p.e. subsídios de creche e escolar)”; H3. Os colaboradores sentem-se motivados com os benefícios sociais (p.e. seguro de saúde, IMG por todos, subsídios de creche e escolar) que a empresa disponibiliza; H4. A maioria dos colaboradores concorda com a seguinte afirmação “A

empresa preocupa-se com o bem-estar e o desenvolvimento dos colaboradores”; foram também validades através da análise das questões 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 2.2 e 2.3.

Por fim, fazer uma referência ao estágio na entidade. Foram meses onde aprendi muito sobre a área dos recursos humanos e onde percebi quais são as “subáreas” de que mais gosto. Isto apenas foi possível porque tive a oportunidade de presenciar e experienciar todos os processos que são tratados no Departamento de Recursos Humanos.

Referências Bibliográficas

1. Alves, M. C. A. (2019). *Relação de Trabalho Responsável: Responsabilidade social empresarial e a afirmação dos direitos fundamentais no trabalho*. Editora JH Mizuno.
2. Alves, N., & Santos, J. R. dos S. (2017). Práticas de gestão de recursos humanos e motivação numa organização privada. *Revista de Gestão & Ideias*, 3, 91–102.
<https://doi.org/10.26358/srgivol3ar37>
3. APEE. (2002). *Associação Portuguesa de Ética Empresarial*. APEE.
<https://www.apee.pt/apee/objetivos>
4. BCSD. (1992). *Business Council for Sustainable Development*.
<https://bcsdportugal.org/quem-somos/>
5. Bergamini, C. W. (1990). *Motivação: Mitos, Crenças e Mal-Entendidos*. 2(30), 23–34.
6. Borger, F. G. (2001). *Responsabilidade social: Efeitos da atuação social na dinâmica empresarial*. [Doutorado em Administração, Universidade de São Paulo].
<https://doi.org/10.11606/T.12.2001.tde-04022002-105347>
7. Buchelt, A. F., Gonçalves, S. S. da M., Santos, Z. V. dos, Silva, E. A., Silva, E. A. R., & Silva, M. M. da. (2016). *MOTIVAÇÃO NO TRABALHO COMO FERRAMENTA DE GESTÃO*. 19.
8. Carroll, A. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*, 34, 39–48.
[https://doi.org/10.1016/0007-6813\(91\)90005-G](https://doi.org/10.1016/0007-6813(91)90005-G)
9. Carvalho, A., & Rua, O. L. (2017). *Gestão de Recursos Humanos—Abordagens das boas práticas*. Vida Económica.

10. Carvalho, A. S. de, & Santos, C. F. F. dos. (2018). *Pesquisa de clima organizacional como ferramenta de boas práticas de gestão de pessoas*. 19.
11. Chiavenato, I. (1999). *Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Campus.
12. Comissão das Comunidades Europeias. (2001). *Livro Verde: Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas*.
13. Conde, M. de F. T., Vázquez, D. G., & Marques, M. da C. da C. (2013). *Evolução da Responsabilidade Social Empresarial na Península Ibérica*.
<https://www.occ.pt/news/comcontabaudit/pdf/102.pdf>
14. Dias, M. I. C. (1994). *O Inquérito por Questionário: Problemas Teóricos e Metodológicos Gerais*. Faculdade de Letras, Universidade do Porto.
15. e-learning IEFEP. (2004). *A Teoria de Dois Factores de Herzberg*.
https://elearning.iefp.pt/pluginfile.php/50725/mod_scorum/content/0/mot04/04mot04.htm
16. esolidar. (2020, abril 21). Boas práticas para melhorar a qualidade dos ambientes de trabalho. *esolidar*. <https://impactosocial.esolidar.com/pt-pt/2020/04/21/boas-praticas-para-melhorar-a-qualidade-dos-ambientes-de-trabalho/>
17. Evertis ibérica. (2020). *Evertis Sustainability Report 2020*.
<https://online.flippingbook.com/view/334724284/?sharedOn=>
18. Flick, U. (2004). *Uma introdução à Pesquisa Qualitativa*. Bookman.
19. Gil, A. C. (2002). Como Classificar as Pesquisas. *ACADEMIA*, 4(1).
20. Giordani, D. S. (2015). *Métodos de Pesquisa* [Slide].
<https://sistemas.eel.usp.br/docentes/arquivos/198273/LOQ4047/Aula2.MetodosdePesquisa.pdf>

21. GRACE. (2000, fevereiro). *Grupo de Reflexo e Apoio à Cidadania Empresarial*.
<https://grace.pt/a-nossa-historia/>
22. Guardani, F., Teixeira, M. L. M., Bido, D. de S., & Mazzon, J. A. (2013). A relação entre valores, práticas organizacionais e confiança de clientes no setor de serviços. *Production*, 23, 806–817. <https://doi.org/10.1590/S0103-65132013005000019>
23. Hill, M. M., & Hill, A. (2000). *Investigação por Questionário* (2º). Edições Sílabo.
24. Hoss, M., & Caten, C. S. ten. (2010). Processo de Validação Interna de um Questionário em uma Survey Research Sobre ISO 9001:2000. *Produto & Produção*, 11(2), 104–119.
25. Instituto Ethos. (2007). *Instituto ETHOS de Empresas e Responsabilidade Social* [Site]. Instituto Ethos.
https://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/indicadores/temas/publico_interno.asp
26. Jesus, T. A. de, Sarmiento, M., & Duarte, M. (2017). Ética e Responsabilidade Social. *Dos Algarves: A Multidisciplinary e-Journal*, 29 – 2017., 3–30.
<https://doi.org/10.18089/DAMeJ.2017.29.1>
27. Kirschner, A. M. (2006). *Sociologia da empresa e responsabilidade social das empresas*. 42, 70–86.
28. Laranja, L. C. (2017). *Responsabilidade Social Interna: A Percepção dos Servidores Públicos de uma Autarquia Federal*. Universidad Federal Fluminense, Escola de Engenharia.
29. Low, M. P. (2017). Would Internal Corporate Social Responsibility Make a Difference in Professional Service Industry Employees' Turnover Intention? *Global Business and Management Research: An International Journal*, 9(1), 19.

30. Marujo, N. A. M. G., & Miranda, S. (2017). Os novos desafios da comunicação organizacional na sustentabilidade e na responsabilidade social (RS) interna das organizações. *Congresso IBERCOM*, XV.
<https://repositorio.ipl.pt/handle/10400.21/7737>
31. Oliveira, H. H., & Honório, L. C. (2020). Human Resources Practices and Organizational Commitment: Connecting the Constructs in a Public Organization. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 21(4), 28.
<https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramg200160>
32. Pérez-Ramos, J. (1990). Motivação no trabalho: Abordagens teóricas. *Psicologia USP*, 1(2), 127–140.
33. Poeschl, G. (2006). *Análise de Dados na Investigação em Psicologia: Teoria e Prática*. Edições Almedina, SA.
34. Raseth, C. (2017, março 9). *A importância da Responsabilidade Social nas empresas* [Blog]. Grupo RH Mais. <https://www.gruporhmais.pt/pt/blog-rhmais/a-importancia-da-responsabilidade-social-nas-empresas>
35. Raufflet, E. (2017). *Responsabilidad, Ética y Sostenibilidad Empresarial*. Pearson Educación. <https://pt.pt1lib.org/book/5830070/a55fe7>
36. Ribeiro, M. F., Passos, C., & Pereira, P. (2018). Motivação organizacional: Fatores precursores da motivação do colaborador. *Gestão e Desenvolvimento*, 26, 105–131.
<https://doi.org/10.7559/gestaoedesenvolvimento.2018.657>
37. Ribeiro, R. P., & Gavronski, I. (2021). Sustainable Management of Human Resources and Stakeholder Theory: A Review. *Revista de Gestão Social e Ambiental - RGSA*, 15, 01–21. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v15.2729>

38. Santos, J. R., & Henriques, S. (2021). *Inquérito por questionário: Contributos de conceção e utilização em contextos educativos*. <https://doi.org/10.34627/3S9S-K971>
39. Santos, L. A. da S., & Moreira, D. de A. (2019). Motivação e Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow: Um estudo no Centro de Referência de Assistência Social em Bom Jardim—PE. *Repositório Institucional UFRPE*. <http://hdl.handle.net/123456789/2176>
40. Selenis. (2020). *Selenis Sustainability Report 2020*. <https://online.flippingbook.com/view/1042370285/?sharedOn=>
41. SGS. (1989). *Certificação SA 8000—Responsabilidade Social*. <https://www.sgs.pt/pt-pt/sustainability/social-sustainability/audit-certification-and-verification/sa-8000-certification-social-accountability>
42. Silva, M. S. da, & Filho, A. dos S. G. (2020). Responsabilidade social empresarial: Uma revisão de literatura (2018-2019). *Entrepreneurship*, 4(2), 37–42. <https://doi.org/10.6008/CBPC2595-4318.2020.002.0004>
43. Souza, H. C. (2021). *Liderança e Motivação: Uma revisão bibliográfica*. Universidade Federal do Maranhão - UFMA.
44. Tenório, O. F. G. (2015). *Responsabilidade social empresarial: Teoria e prática*. Editora FGV.
45. Vazquez, A. C. S., & Müller, C. M. (2017). *Manual de Boas Práticas de Recursos Humanos* (SESCOOP/RS). Buqui.
46. Wyse, R. de M. (2018). Motivation: Motivational Theories of Human Behavior. *Revista Científica Gerenciais*, 22(36), 134–141. <http://dx.doi.org/10.17921/1415-6571.2018v22n36p134-141>

Anexos

Anexo 1 – Plano de Estágio Curricular



Plano de estágio curricular

Data de início do estágio curricular: 21.10.2021

Data prevista de termino do estágio curricular: 29.04.2022

Atividades a desenvolver durante o estágio curricular:

- Colaborar no acolhimento de novos colaboradores, entregando-lhes o manual de acolhimento da empresa e os documentos necessários para a abertura do processo;
- Contactar os candidatos para as entrevistas de seleção;
- Contactar os candidatos que não ficaram selecionados para a vaga;
- Elaborar anúncios de vagas;
- Participar nas entrevistas dos candidatos;
- Colaborar na coordenação do Projeto RVCC (parceria para o Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências dos colaboradores);
- Colaborar na realização de eventos da empresa, nomeadamente, a Festa de Natal e o TeamBuilding;
- Pedir orçamentos;
- Elaborar comunicados internos;
- Trabalhar dados dos colaboradores;
- Colaborar na realização de parcerias com escolas secundárias;
- Colaborar em atividades administrativas;
- Colaborar na preparação e organização das ações de formação;
- Colaborar na coordenação de projetos de apoio social.

Anexo 2 – Registo de Assiduidade

↳



ESTÁGIOS CURRICULARES DA

ESCOLA SUPERIOR DE GESTÃO DE TOMAR

Registo da Assiduidade Mensal

Mês / Ano Outubro / 2021

Nome do Estudante: Rita de Azeiteima Simões n.º 23148

Curso: Eletrados em Gestão de Recursos Humanos

[illegible]

a) Assinar apenas quando o Estudante se desloca à ESGT para sessões de trabalho com o Supervisor da ESGT.

5

ESTÁGIOS CURRICULARES DA
ESCOLA SUPERIOR DE GESTÃO DE TOMAR

Registo da Assiduidade Mensal

Mês / Ano Novembro / 2021

Nome do Estudante: Rita de Azeiteira Simão n.º 23142

Curso: Acreditado em Gestão de Recursos Humanos

Data	Supervisor da Entidade	Supervisor da ESGT a)
2/11/2021 (7h30)	Petúcia Sencuço	
3/11/2021 (7h30)	Petúcia Sencuço	
4/11/2021 (4h)	Petúcia Sencuço	
5/11/2021 (7h30)	Petúcia Sencuço	
8/11/2021 (7h30)	Petúcia Sencuço	
9/11/2021 (7h30)	Petúcia Sencuço	
10/11/2021 (7h30)	Petúcia Sencuço	
11/11/2021 (7h30)	Petúcia Sencuço	
12/11/2021 (7h30)	Petúcia Sencuço	
15/11/2021 (5h30)	Petúcia Sencuço	
22/11/2021 (7h30)	Petúcia Sencuço	
23/11/2021 (7h30)	Petúcia Sencuço	
24/11/2021 (7h30)	Petúcia Sencuço	
25/11/2021 (7h30)	Petúcia Sencuço	
26/11/2021 (7h30)	Petúcia Sencuço	
30/11/2021 (7h30)	Petúcia Sencuço	

a) Assinar apenas quando o Estudante se desloca à ESGT para sessões de trabalho com o Supervisor da ESGT.

53

ESTÁGIOS CURRICULARES DA
ESCOLA SUPERIOR DE GESTÃO DE TOMAR
Registo da Assiduidade Mensal

Mês / Ano Dezembro / 2021

Nome do Estudante: Rita de Azeiteima Simão n.º 23147

Curso: Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Data	Supervisor da Entidade	Supervisor da ESGT a)
2/12/2021 (7h30)	Petúia Sampaio	
3/12/2021 (7h30)	Petúia Sampaio	
6/12/2021 (7h30)	Petúia Sampaio	
7/12/2021 (7h30)	Petúia Sampaio	
9/12/2021 (7h30)	Petúia Sampaio	
10/12/2021 (7h30)	Petúia Sampaio	
13/12/2021 (7h30)	Petúia Sampaio	
14/12/2021 (7h30)	Petúia Sampaio	
15/12/2021 (7h30)	Petúia Sampaio	
16/12/2021 (7h30)	Petúia Sampaio	
17/12/2021 (7h30)	Petúia Sampaio	
20/12/2021 (7h30)	Petúia Sampaio	
21/12/2021 (7h30)	Petúia Sampaio	
22/12/2021 (7h30)	Petúia Sampaio	
23/12/2021 (7h30)	Petúia Sampaio	
24/12/2021 (5h)	Petúia Sampaio	
27/12/2021 (7h30)	Petúia Sampaio	
28/12/2021 (7h30)	Petúia Sampaio	
29/12/2021 (7h30)	Petúia Sampaio	
30/12/2021 (7h30)	Petúia Sampaio	

a) Assinar apenas quando o Estudante se desloca à ESGT para sessões de trabalho com o Supervisor da ESGT.

ESTÁGIOS CURRICULARES DA
ESCOLA SUPERIOR DE GESTÃO DE TOMAR

Registo da Assiduidade Mensal

Mês / Ano Janeiro / 2022

Nome do Estudante: Rita de Azeiteira Simão n.º 23448

Curso: Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Data	Supervisor da Entidade	Supervisor da ESGT a)
03/01/2022 (7h30)	Petite Sampaio	
04/01/2022 (7h30)	Petite Sampaio	
05/01/2022 (7h30)	Petite Sampaio	
06/01/2022 (7h30)	Petite Sampaio	
07/01/2022 (7h30)	Petite Sampaio	
08/01/2022 (7h30)	Petite Sampaio	
09/01/2022 (7h30)	Petite Sampaio	
10/01/2022 (7h30)	Petite Sampaio	
11/01/2022 (7h30)	Petite Sampaio	
12/01/2022 (7h30)	Petite Sampaio	
13/01/2022 (7h30)	Petite Sampaio	
14/01/2022 (7h30)	Petite Sampaio	
15/01/2022 (7h30)	Petite Sampaio	
16/01/2022 (7h30)	Petite Sampaio	
17/01/2022 (7h30)	Petite Sampaio	
18/01/2022 (7h30)	Petite Sampaio	
19/01/2022 (7h30)	Petite Sampaio	
20/01/2022 (7h30)	Petite Sampaio	
21/01/2022 (7h30)	Petite Sampaio	
22/01/2022 (7h30)	Petite Sampaio	
23/01/2022 (7h30)	Petite Sampaio	
24/01/2022 (7h30)	Petite Sampaio	
25/01/2022 (7h30)	Petite Sampaio	
26/01/2022 (7h30)	Petite Sampaio	
27/01/2022 (7h30)	Petite Sampaio	
28/01/2022 (7h30)	Petite Sampaio	
29/01/2022 (7h30)	Petite Sampaio	
30/01/2022 (7h30)	Petite Sampaio	
31/01/2022 (7h30)	Petite Sampaio	

a) Assinar apenas quando o Estudante se desloca à ESGT para sessões de trabalho com o Supervisor da ESGT.

5

ESTÁGIOS CURRICULARES DA
ESCOLA SUPERIOR DE GESTÃO DE TOMAR

Registo da Assiduidade Mensal

Mês / Ano Febrero / 2022

Nome do Estudante: Rita de Azeiteiro Simão n.º 231418

Curso: Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Data	Supervisor da Entidade	Supervisor da ESGT a)
1/02/2022 (7h30)	Petisco Sampaio	
2/02/2022 (7h30)	Petisco Sampaio	
3/02/2022 (7h30)	Petisco Sampaio	
4/02/2022 (7h30)	Petisco Sampaio	
7/02/2022 (7h30)	Petisco Sampaio	
8/02/2022 (7h30)	Petisco Sampaio	
9/02/2022 (7h30)	Petisco Sampaio	
10/02/2022 (7h30)	Petisco Sampaio	
11/02/2022 (7h30)	Petisco Sampaio	
14/02/2022 (7h30)	Petisco Sampaio	
15/02/2022 (7h30)	Petisco Sampaio	
16/02/2022 (7h30)	Petisco Sampaio	
17/02/2022 (7h30)	Petisco Sampaio	
18/02/2022 (7h30)	Petisco Sampaio	
21/02/2022 (7h30)	Petisco Sampaio	
22/02/2022 (7h30)	Petisco Sampaio	
23/02/2022 (7h30)	Petisco Sampaio	
24/02/2022 (7h30)	Petisco Sampaio	
25/02/2022 (7h30)	Petisco Sampaio	
28/02/2022 (7h30)	Petisco Sampaio	

a) Assinar apenas quando o Estudante se desloca à ESGT para sessões de trabalho com o Supervisor da ESGT.

ESTÁGIOS CURRICULARES DA ESCOLA SUPERIOR DE GESTÃO DE TOMAR

Registo da Assiduidade Mensal

 Mês / Ano Março / 2022

 Nome do Estudante: Rita de Azeiteima Simão n.º 23948

 Curso: Restauração em Gestão de Recursos Humanos

Data	Supervisor da Entidade	Supervisor da ESGT a)
02/03/2022 (7h30)	Petúcia Sampaio	
03/03/2022 (7h30)	Petúcia Sampaio	
04/03/2022 (7h30)	Petúcia Sampaio	
07/03/2022 (7h30)	Petúcia Sampaio	
08/03/2022 (7h30)	Petúcia Sampaio	
09/03/2022 (7h30)	Petúcia Sampaio	
10/03/2022 (7h30)	Petúcia Sampaio	
11/03/2022 (7h30)	Petúcia Sampaio	
14/03/2022 (7h30)	Petúcia Sampaio	
15/03/2022 (7h30)	Petúcia Sampaio	
16/03/2022 (7h30)	Petúcia Sampaio	
17/03/2022 (7h30)	Petúcia Sampaio	
18/03/2022 (7h30)	Petúcia Sampaio	
21/03/2022 (7h30)	Petúcia Sampaio	
22/03/2022 (7h30)	Petúcia Sampaio	
23/03/2022 (7h30)	Petúcia Sampaio	
24/03/2022 (7h30)	Petúcia Sampaio	
25/03/2022 (7h30)	Petúcia Sampaio	
28/03/2022 (7h30)	Petúcia Sampaio	
29/03/2022 (7h30)	Petúcia Sampaio	
30/03/2022 (7h30)	Petúcia Sampaio	

a) Assinar apenas quando o Estudante se desloca à ESGT para sessões de trabalho com o Supervisor da ESGT.

5

ESTÁGIOS CURRICULARES DA
ESCOLA SUPERIOR DE GESTÃO DE TOMAR

Registo da Assiduidade Mensal

Mês / Ano Abril / 2022

Nome do Estudante: Rita de Azatona Simão n.º 23142

Curso: Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Data	Supervisor da Entidade	Supervisor da ESGT a)
01/04/2022 (7h30)	Rita de Azatona Simão	
02/04/2022 (7h30)	Rita de Azatona Simão	
03/04/2022 (7h30)	Rita de Azatona Simão	
04/04/2022 (7h30)	Rita de Azatona Simão	
05/04/2022 (7h30)	Rita de Azatona Simão	
06/04/2022 (7h30)	Rita de Azatona Simão	
07/04/2022 (7h30)	Rita de Azatona Simão	
08/04/2022 (7h30)	Rita de Azatona Simão	
09/04/2022 (7h30)	Rita de Azatona Simão	
10/04/2022 (7h30)	Rita de Azatona Simão	
11/04/2022 (7h30)	Rita de Azatona Simão	
12/04/2022 (7h30)	Rita de Azatona Simão	
13/04/2022 (7h30)	Rita de Azatona Simão	
14/04/2022 (7h30)	Rita de Azatona Simão	
15/04/2022 (7h30)	Rita de Azatona Simão	
16/04/2022 (7h30)	Rita de Azatona Simão	
17/04/2022 (7h30)	Rita de Azatona Simão	
18/04/2022 (7h30)	Rita de Azatona Simão	
19/04/2022 (7h30)	Rita de Azatona Simão	
20/04/2022 (7h30)	Rita de Azatona Simão	
21/04/2022 (7h30)	Rita de Azatona Simão	
22/04/2022 (7h30)	Rita de Azatona Simão	
23/04/2022 (7h30)	Rita de Azatona Simão	
24/04/2022 (7h30)	Rita de Azatona Simão	
25/04/2022 (7h30)	Rita de Azatona Simão	
26/04/2022 (7h30)	Rita de Azatona Simão	
27/04/2022 (7h30)	Rita de Azatona Simão	
28/04/2022 (7h30)	Rita de Azatona Simão	
29/04/2022 (7h30)	Rita de Azatona Simão	

a) Assinar apenas quando o Estudante se desloca à ESGT para sessões de trabalho com o Supervisor da ESGT.

↳



Escola Superior de Gestão de Tomar
Instituto Politécnico de Tomar

ESTÁGIOS CURRICULARES DA
ESCOLA SUPERIOR DE GESTÃO DE TOMAR

Registo da Assiduidade Mensal

Mês / Ano Maio / 2022

Nome do Estudante: Rita de Azeiteima Simão n.º 2348

Curso: Habilitação em Gestão de Recursos Humanos

[illegible]

a) Assinar apenas quando o Estudante se desloca à ESGT para sessões de trabalho com o Supervisor da ESGT.

Anexo 3 – Registo de Ocorrências

5



esgt.ipt



Escola Superior de Gestão de Tomar
Instituto Politécnico de Tomar

ESTÁGIOS CURRICULARES DA
ESCOLA SUPERIOR DE GESTÃO DE TOMAR
Registo de Ocorrências

Nome do Estudante: Rita de Azevedo Simão n.º 23148

Curso: Gestão em Gestão de Recursos Humanos

Data	Tipo de Ocorrência a)	Motivo
16/11/2021	Falta	Faltamento de família
19/11/2021	Falta	Isolamento profilático
29/11/2021	Falta	Dormir covid-19
18/01/2022	Falta	
24/01/2022	Falta	

a) Faltas, dispensas, desistências, interrupções, acidentes ou outras alterações ao programa de estágio

Data: 03 / 05 / 2022

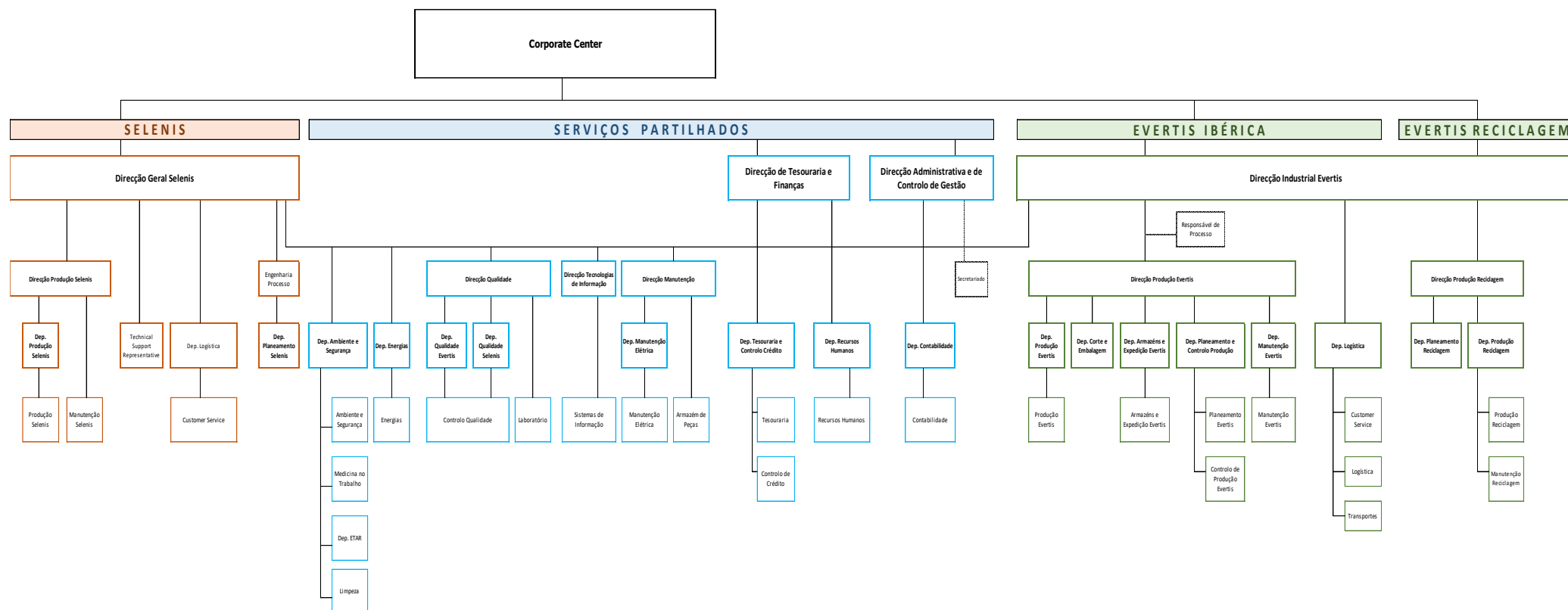
O Supervisor da ESGT

O Supervisor da Entidade

Patricia Sena

Anexo 4 - Organograma

Organograma Funcional - Site Portalegre
 06.06.2022



Anexo 5 – Cartaz de Recolha de Bens para a Ucrânia

VAMOS AJUDAR A UCRÂNIA

Juntámo-nos ao nosso parceiro José Magro, da empresa **Gestão de Resíduos**, numa iniciativa de solidariedade com a Ucrânia.

Contribua com a entrega de bens mencionados na listagem e o nosso parceira fará chegar a quem mais precisa.

O QUE POSSO DOAR?

- Medicamentos e material médico;
- Produtos de higiene;
- Roupas e têxteis;
- Alimentos;
- Produtos de bebé;
- Produtos de cozinha.

ONDE POSSO DOAR?

Pode entregar o seu donativo no **Dep. Recursos Humanos**, até dia **10 de Março** até às **13h**.



Anexo 6 – Cartaz dos Cabazes de Natal

Cabazes de Natal

Caros Colegas,

Informamos que já está disponível, para todos os colaboradores e também para os colegas das empresas Samsic, Clarcon e StrongCharon, um cabaz de Natal que pode ser levantado no Armazém Técnico.

*Que o próximo ano seja repleto de
felicidade, sucesso, paz e saúde.
Feliz Natal e um Ano Novo cheio
de conquistas, para si e para a sua
família.*



Anexo 7 – Questionário**Inquérito**

O objetivo deste inquérito é tentar compreender em que medida a motivação dos colaboradores é influenciada pelas boas práticas organizacionais relacionadas com a responsabilidade social interna.

O que é a Responsabilidade Social Interna?

Segundo a Comissão Europeia, este pode ser designado como as práticas laborais que incluem os direitos humanos, o trabalho e a formação, a diversidade, a igualdade de género, a inclusão, a saúde e o bem-estar dos colaboradores, entre outros temas igualmente importantes.

Neste inquérito não há respostas certas ou erradas, apenas se pretende que faça uma caracterização mais exata possível da sua vivência. Os dados recolhidos serão totalmente confidenciais e anónimos.

Agradecemos desde já a sua colaboração e encontramos-nos disponíveis para qualquer esclarecimento adicional.

Departamento de Recursos Humanos

1. Responsabilidade social interna e boas práticas organizacionais**1.1. Como classifica o nível de intervenção da empresa no que se refere à Responsabilidade Social interna?**

- ☐ Muito fraco
- ☐ Fraco
- ☐ Suficiente
- ☐ Bom
- ☐ Muito Bom

1.2. Considera que as práticas da empresa em domínios da Responsabilidade social: (assinale apenas uma)

- ☐ Não estão contempladas no plano estratégico da empresa
- ☐ Refletem pontualmente a estratégia da empresa
- ☐ Refletem frequentemente a estratégia da empresa
- ☐ Profundamente enraizadas na estratégia da empresa

1.3. Das seguintes práticas desenvolvidas pela empresa, indique as quatro que para si são as mais relevantes:

- ☐ Equilíbrio de oportunidades entre homens e mulheres
- ☐ Recrutamento de recursos humanos de grupos sociais desfavorecidos (p.e., pessoas com deficiência, desempregados de longa duração, grupos étnicos)
- ☐ Recrutamento realizado junto dos trabalhadores e familiares
- ☐ Recrutamento realizado junto das escolas e centros de emprego
- ☐ Atribuição de objetivos e responsabilidades em função do cargo que desempenha
- ☐ Possibilidade de trabalhar a partir de casa
- ☐ Horários de trabalho flexíveis
- ☐ Benefícios diretos a trabalhadores (p.e., telemóvel, seguros de saúde, seguros de vida, subsídio escolar...)
- ☐ Ascensão na carreira
- ☐ Fomentar o desenvolvimento de pessoas que trabalham na empresa
- ☐ Atividades/Eventos sociais (p.e. TeamBuilding, Festa de Natal)
- ☐ Outro. Qual?.....

1.4. Das seguintes práticas de Apoio Social que a empresa disponibiliza, indique as três que para si são as mais relevantes:

- ☐ Protocolos com entidades de apoio a crianças e jovens
- ☐ Cooperação na educação dos filhos (p.e. subsídios de creche e escolar)
- ☐ Atividades desportivas
- ☐ Esquemas complementares (p.e., seguros de vida, saúde, complementos de reforma)
- ☐ Refeitório, espaço de convívio
- ☐ Apoio na gestão do pagamento de dívidas contraídas
- ☐ Atividades culturais
- ☐ Outros apoios. Quais?.....

1.5. Das seguintes práticas de Formação que a empresa desenvolve, indique as três que para si são as mais relevantes:

- ☐ Planos de formação
- ☐ Análise das necessidades de formação
- ☐ Avaliação da formação
- ☐ Requalificação de trabalhadores
- ☐ Atividades de instrução (p.e., português, inglês e informática)
- ☐ Formação acolhimento
- ☐ Incentivos que estimulem os/as trabalhadores/as a alargar os seus conhecimentos
- ☐ Partilha de experiências com os colegas

☐ Outro. Qual?.....

1.6. Das seguintes práticas de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho que a empresa desenvolve, indique as três que para si são as mais relevantes:

- ☐ Medicina no trabalho
- ☐ Gabinete de apoio médico no interior da empresa
- ☐ Planos de emergência
- ☐ Condições de iluminação, da ventilação, da temperatura e do ruído
- ☐ Ergonomia do posto de trabalho
- ☐ Formação relacionada com Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho
- ☐ Esquemas de apoio para o tratamento de doenças profissionais e outras (p.e., alcoolismo...)
- ☐ Outro.
- ☐ Qual?.....

2. Motivação dos colaboradores

2.1. No momento atual, diga como se sente relativamente às práticas de responsabilidade social que a empresa disponibiliza:

- ☐ Muito desmotivado/a
- ☐ Desmotivado/a
- ☐ Motivado/a
- ☐ Muito motivado/a

2.2. Classifique os seus Níveis de Motivação face às seguintes práticas: (Por favor, selecione apenas uma resposta para cada item)

	Muito desmotivado/a	Desmotivado/a	Motivado/a	Muito motivado/a
Benefícios sociais (p.e. seguro de saúde, IMG Por Todos, subsídios de creche e escolar)				
Ambiente de trabalho/relações com os colegas				
Possibilidade de melhorar profissionalmente				

Possibilidade de melhorar como ser humano				
Liberdade para tomar decisões no âmbito do seu trabalho				
Autonomia no exercício da atividade profissional				
Chefiar uma equipa / Pertencer a uma equipa				
Segurança, conforto e bem-estar no posto de trabalho				
Possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar				

2.3. Classifique as seguintes afirmações consoante o seu nível de concordância, desde “Discordo Totalmente (1)” a “Concordo Totalmente” (4): (Por favor, selecione apenas uma resposta para cada item)

	Discordo Totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
A responsabilidade social interna é uma das principais práticas que a empresa tem na vida dos colaboradores				
As práticas organizacionais de responsabilidade social da empresa motivam os colaboradores				
Sinto-me motivado/a quando são desenvolvidas atividades em				

grupo (p.e. TeamBuilding)				
A empresa preocupa-se com o bem-estar e o desenvolvimento dos colaboradores				

3. Dados Pessoais

3.1. Género

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino

3.2. Idade

- ☐ < 21 anos
- ☐ 21-30 anos
- ☐ 31-40 anos
- ☐ 41-50 anos
- ☐ 51-60 anos
- ☐ > 60 anos

3.3. Nível de escolaridade

- ☐ < ao 12º Ano
- ☐ 12º Ano
- ☐ Licenciatura
- ☐ Pós-Graduação
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutoramento

3.4. Empresa

- ☐ Selenis
- ☐ Evertis ibérica
- ☐ Evertis reciclagem

3.5. Local de trabalho

- ☐ Administrativo
- ☐ Laboratório
- ☐ Manutenção
- ☐ Produção

3.6. Antiguidade na empresa

- ☐ Menos de 1 ano
- ☐ Entre 1 ano e 5 anos
- ☐ Entre 6 anos e 10 anos
- ☐ Entre 11 anos e 20 anos
- ☐ Mais de 20 anos

