



UC/FPCE_2010

Universidade de Coimbra
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

**Revisão da escala de RSE e avaliação das suas
qualidades psicométricas**

Celina Fernandes Agostinho (e-mail: celina.agostinho@gmail.com)

Dissertação de Mestrado em Psicologia das Organizações e do
Trabalho sob a orientação da Professora Doutora Teresa Manuela
Marques Santos Dias Rebelo

Revisão da escala de RSE e avaliação das suas qualidades psicométricas

Resumo

A responsabilidade social das empresas (RSE) apresenta-se como um constructo e uma ferramenta de gestão em franca expansão. Contudo, o campo da mensuração e avaliação das práticas socialmente responsáveis de uma organização apresenta algumas lacunas. É, pois, procurando colmatar o hiato de instrumentos no âmbito da RSE que emerge e ganha sentido a presente investigação. Focado na revisão e aprimoramento da escala RSE proposta por Inverno e Rebelo (2008), este estudo procurou, numa primeira fase, reformular aspectos da escala que se apresentaram como menos robustos em estudos anteriores, analisando a validade de conteúdo da escala RSE - versão revista (RSE - VR), para, numa segunda etapa, analisar a sua validade de constructo e fiabilidade. Para tal, desenvolveu-se uma análise factorial exploratória com uma amostra de 441 colaboradores de 20 empresas do sector industrial, de onde emergiu uma estrutura factorial com três dimensões de RSE, que revelaram bons níveis de consistência interna. Apesar de os resultados exibirem uma estrutura plausível para a escala RSE-VR, será, sem dúvida, pertinente prosseguir com investigações que procurem sustentar estes resultados.

Palavras chave: Responsabilidade Social das Empresas, Escala RSE, Escala RSE - Versão Revista, Qualidades psicométricas.

CSR scale revision and evaluation of its psychometric qualities

Abstract

Corporate social responsibility (CSR) is presented as a construct and a management tool on the rise. However, the field of measurement and evaluation of socially responsible practices of an organization is lacking. It is, therefore, looking to bridge the gap of instruments within CSR that the present investigation emerges and makes sense. Focused on review and improvement of CSR scale proposed by Inverno and Rebelo (2008), this study sought, initially, to reformulate aspects of scale that are presented as less robust in previous studies, analyzing the content validity of CSR scale – revised version (CSR - RV) for a second step, to assess its construct validity and reliability. To this end, we developed an exploratory factor analysis with a sample of 441 employees from 20 companies in the industry sector, from which emerged a factorial structure with three dimensions of CSR, which showed good levels of internal consistency. Although the fact that results exhibit a plausible structure for the scale CSR-VR, will be undoubtedly worthwhile to continue with investigations that seek to confirm these results.

Key Words: Corporate Social Responsibility, RSE scale, RSE scale – Revised Version, Psychometric qualities.

Agradecimentos

Seria impossível não referir em primeiro lugar a grande fonte de sustentação e inspiração do presente trabalho: a Professora Doutora Teresa Rebelo. Há pessoas que efectivamente passam pela nossa vida e que pelo impacto que têm nela deixam uma marca indelével no caminho que trilhamos. Pelo seu exemplo, por todo o entusiasmo que sempre me imprimiu, pela compreensão e disponibilidade constantes, pela leveza que sabe trazer às reuniões de trabalho efectivo e produtivo e, acima de tudo, por acreditar sempre que os nossos objectivos eram possíveis, o meu mais sincero agradecimento à Professora Teresa Rebelo. É por todas estas razões que sei, que a marca que deixou, neste trabalho e em mim, mais do que certeza de que nunca será esquecida, é a garantia de que terá repercussões presentes e futuras no meu percurso académico e profissional. Obrigada!

À minha família, pela preocupação e apoio constantes, e em especial, aos meus pais, que souberam respeitar os meus silêncios, interpretar as minhas angústias, fazendo-me sempre sentir que estão ao meu lado em todas as circunstâncias de coração e braços abertos, um obrigado do “tamanho do mundo”.

Ao João, que sempre me deu o que mais precisava: compreensão e paciência pela falta de disponibilidade, apoio nos momentos de desânimo e, descontração, quando mais precisava de revigorar energias.

À Daniela pelas descontraídas partilhas de preocupações, alegrias, desabafos, dúvidas e esclarecimentos que contribuíram para tornar toda esta jornada mais partilhada e identificada em sentimentos comuns.

Às diversas pessoas e entidades que tornaram possível, directa ou indirectamente, a viabilização e prossecução deste projecto de investigação, o meu sincero Muito Obrigada!

Índice

Introdução	1
I – Enquadramento Conceptual	
RSE: Origens e Evolução.....	2
RSE: o conceito.....	4
RSE: Novos e diferentes olhares	7
O modelo socioeconómico da RSE por Archie B. Carroll.....	7
A teoria dos stakeholders: componente base da RSE	9
Livro Verde: uma abordagem europeia à RSE	10
A operacionalização da RSE em contexto Português	12
RSE: gestão e métodos	13
Qualidades psicométricas de uma escala.....	15
Validade.....	16
Fiabilidade	18
II - Objectivos	19
III - Metodologia	
Tipo de estudo.....	20
Amostra	21
Procedimentos de recolha de dados.....	21
Instrumentos.....	22
A génese da Escala RSE: construção e primeiro estudo	22
Análise das qualidades psicométricas da Escala RSE	23
A revisão da Escala RSE	24
IV – Resultados	27
V – Discussão	32
VI – Conclusões	37
Bibliografia	39
Anexos	
Anexo 1 - Tabela que enquadra o modelo de rearranjo dos itens da escala RSE-VR	
Anexo 2 - Carta de apresentação do estudo apresentada às empresas	
Anexo 3 - Projecto de Investigação apresentado às empresas	
Anexo 4 - A Escala RSE na versão final proposta por Inverno e Rebelo (2008)	
Anexo 5 - Escala RSE: Saturações factoriais (S) e Comunalidades (h^2) (Fonte: Inverno, 2008)	
Anexo 6 - Pesos factoriais de cada item nos 4 factores retidos na investigação de Cunha (2009), respectiva comunalidade (h^2) e percentagem de variância explicada por cada factor, após AFE com extracção de factores pelo método das componentes principais, com rotação Varimax	
Anexo 7 - Quadro-síntese do processo de reformulação e construção dos itens da Escala RSE-VR	
Anexo 8 - Escala RSE: versão apresentada às peritas	
Anexo 9 - Escala RSE - versão revista	

Introdução

A nossa sociedade tem enfrentado um sem número de desafios que clamam por resposta urgente das nações, das organizações internacionais, das empresas e dos próprios indivíduos. Problemas como as mudanças climáticas, a escassez de recursos ou a escalada dos níveis de pobreza surgem cada vez mais como realidades face às quais todos são chamados a desempenhar um papel na sua resolução. É, pois, decorrente do confronto com os desafios de um meio em mutação no âmbito da globalização e do mercado interno, que as empresas vêm, também, reconhecendo o valor da sua responsabilidade social para fazer face a estes novos desafios (Comissão das Comunidades Europeias, 2001). Face ao exposto, é possível constatar o fundamento para a popularidade crescente de que o conceito de responsabilidade social tem usufruído nos últimos anos, ocupando, cada vez mais, um lugar proeminente nas preocupações, no comportamento, nas políticas e na gestão da imagem das organizações e estimulando a produção de publicações científicas e marcando presença no discurso dos gestores (Halme & Laurila, 2009; Carvalho, 2007).

A Responsabilidade Social das Empresas (RSE) envolve um conjunto de princípios que se deseja que as organizações transformem em práticas concretas, voluntárias e que ultrapassem os comportamentos legalmente estabelecidos (Costa, 2008). O desempenho social das organizações é, assim, em última análise, a face visível do comportamento ético dos seus dirigentes que se materializa nas boas ou más práticas empresariais, que, por sua vez, se reflectem nos resultados financeiros, na motivação dos seus colaboradores, na imagem e na própria sustentabilidade da empresa. Compreender os mecanismos que influenciam e explicam os comportamentos éticos e socialmente responsáveis afigura-se, portanto, como um requisito fundamental para sobreviver num mercado global cada vez mais atento e exigente quanto ao impacto das práticas empresariais nos diferentes *stakeholders* (Almeida, 2007).

Não obstante, a reconhecida pertinência e importância destes aspectos, são ainda escassos os instrumentos validados para a população portuguesa que visam avaliar as práticas de RSE. É, pois, neste âmbito que esta investigação se insere como proposta para o colmatar desta lacuna. Tomando, por base, a escala RSE proposta por Inverno e Rebelo (2008) e investindo no aperfeiçoamento do seu conteúdo, procura-se neste estudo testar as qualidades psicométricas da Escala RSE na sua versão revista, que aqui é apresentada. Posto isto, procuraremos, num primeiro momento, apresentar os resultados da revisão bibliográfica desenvolvida. Esta procurou salientar alguns aspectos relativos ao constructo da RSE que nos permitem ampliar a sua compreensão, sobrevoar alguns dos mecanismos e instrumentos de gestão e avaliação da RSE e aprofundar as questões relativas às qualidades psicométricas de uma escala, para, desta forma, contribuir para um enquadramento teórico robusto e sustentador da revisão e validação da escala RSE que se lhe segue. Assim, após a explicitação dos objectivos do estudo por nós desenvolvido, proceder-se-á à caracterização da

amostra recolhida, do processo de recolha dos dados e do instrumento utilizado, perpassando pelas diferentes fases de evolução da escala RSE nos estudos que sobre ela se debruçaram, de entre os quais se destaca todo o processo de revisão e reformulação por ela sofrido no âmbito desta investigação. O momento seguinte remete-nos para a apresentação dos resultados da análise factorial exploratória desenvolvida para analisar as qualidades psicométricas da escala RSE-Versão Revista (escala RSE-VR), especificamente no que concerne à sua validade de constructo e à fiabilidade. Por último, proceder-se-á a uma detalhada análise e discussão dos resultados obtidos; sintetizaremos as principais conclusões a retirar desta investigação, apresentando algumas das limitações que a ela se associam e lançando, por fim, algumas pistas para a prossecução de investigações vindouras, neste âmbito tão relevante para o presente, e futuro, da investigação da RSE em Portugal.

I – Enquadramento conceptual

RSE: origens e evolução

Ao longo das últimas décadas, a RSE tem assumido uma importância crescente tanto como ideia/conceito em franca expansão, quer como estratégia empresarial significativa e, ainda, como plano de práticas organizacionais muito profícuo (Dobers, 2009). Efectivamente, se nos remetermos ao contexto português, facilmente constatamos que somente a partir do ano 2000, com a Cimeira Europeia de Lisboa, o tema da RSE emergiu como disciplina de gestão autónoma. Até esse momento, assistia-se a uma implementação meramente informal de práticas de responsabilidade social numa elevada percentagem de empresas, incluindo PME's (CECOA, 2004). Contudo, numa visão globalizada, constata-se que a discussão da relação entre a empresa, os seus colaboradores e o contexto em que esta se insere, não é nova (Moura et al., 2004). Segundo Pereira e Filho (2007), as bases de entendimento das origens da RSE remetem primeiramente para a sua compreensão no seio do pensamento filosófico sofista, o qual salientava a necessidade de um sentido de ética nas relações sociais. Contudo, é numa fase bem posterior, já no século XIX, que surgem algumas das primeiras abordagens a este conceito, nomeadamente com os contributos de Andrew Carnegie, que levam ao estabelecimento da abordagem clássica da responsabilidade social das grandes empresas. No seu livro “Evangelho da Riqueza” (de 1899), o fundador da U.S. Steel Corporation manifesta a sua visão paternalista do meio empresarial, que assenta nos princípios da caridade, com os membros mais afortunados da sociedade a ajudar os mais pobres; e do zelo, que alerta para a necessidade das empresas realizarem uma gestão prudente dos seus recursos e investimentos (Pereira & Filho, 2007).

Não obstante os contributos supramencionados, para autores como Carroll (1999), a era moderna da literatura sobre a RSE tem o seu início com Howard Bowen (considerado o “pai” da RSE) em 1953, com o seu livro intitulado “Social Responsibilities of Businessman”. Bowen propõe, assim, uma definição inicial das responsabilidades sociais imputadas aos ditos homens de negócio, postulando-as como a obrigação de os empresários adoptarem políticas e práticas ajustadas aos objectivos e valores da sociedade (Bowen, 1953 cit in Carroll, 1999). Tendo sido iniciada uma nova era na definição do conceito de RSE, é pois nos anos ulteriores (década de 60 e 70) que se despoleta um profícuo investimento na atribuição de significado a este constructo em grande evolução, verificando-se uma proliferação de definições e novas abordagens de RSE (Rego, Cunha, Costa, Gonçalves, Cabral-Cardoso, 2006). Nesta época, verifica-se uma mudança de paradigma, com o foco da responsabilidade social a migrar do indivíduo (*Businessman*) para a organização (Carroll, 1999). É também neste período que surge uma das vozes mais críticas à visão de RSE em voga: Milton Friedman. Proveniente da escola de economia clássica, este autor postulava que a responsabilidade de uma empresa assentava essencialmente na maximização dos lucros, enquadrada pelos limites da lei e da moral, cabendo, ao Estado a regulação do mercado, impedindo transgressões socioeconómicas por parte das empresas, assim como, a administração do bem público, alocando-o, de forma justa, para interesses de cariz social (Friedman, 1970).

Nas décadas subsequentes (80 e 90) o enfoque é deslocado da produção de definições para a atribuição de maior relevo a pesquisas empíricas, que abrem caminho ao desenvolvimento de temas e *frameworks* alternativos (Carroll, 1999). Para além deste aspecto, verifica-se que este é um período marcado pela tentativa de mensurar a RSE, desenvolvendo-se modelos mais complexos que os até então existentes (Freire, Santos, Souza e Rossetto, 2008).

Por último, numa etapa mais recente, que abarca o início da primeira década do século XXI, Rego et al. (2006) associam-na a uma fase de grande proliferação de organismos nacionais e internacionais dedicados à ética e à RSE. Estes organismos visam a regulamentação das práticas de mercado e procuram infundir nas organizações um conjunto de valores que extravase o auto-interesse económico das empresas. Reportando-nos, de novo, ao caso português, é precisamente neste último período histórico que se verifica um significativo *boom* do tema no seio da sociedade portuguesa, patente no aumento expressivo do número de estudos e relatórios de responsabilidade social por parte das empresas, que passaram a incluir este tópico na agenda das suas administrações, anexada à grande cobertura mediática atribuída a estas questões, por parte da comunicação social (CECOA, 2004). Num passado mais recente encontramos, ainda, um marco importante na evolução da RSE em Portugal, com a aprovação em 2007 da Estratégia Nacional de Desenvolvimento Sustentável (ENDS) e do respectivo plano de implementação (PIENDS). Com a ENDS o Governo Português estipulou como meta “(...) tornar Portugal, no horizonte de 2015, num dos países mais

competitivos e atractivos da União Europeia, num quadro de elevado nível de desenvolvimento económico, social e ambiental e de responsabilidade social” (Conselho de Ministros nº 109/2007, p. 5406). Uma resolução que, face aos constrangimentos económicos actuais, se torna cada vez menos uma realidade plausível no horizonte temporal inicialmente estipulado.

Numa visão que atenta especificamente à evolução sofrida pela investigação sobre a RSE, é fundamental referir o estudo bibliométrico de De Bakker, Groenewegen e Den Hond (2005). Analisando a investigação produzida desde os anos 70 até 2002 os autores procuraram estabelecer uma visão caracterizadora dos passos dados no âmbito da pesquisa científica sob o tema da RSE. Os contributos fornecidos pelo seu estudo revelaram que na evolução da investigação nesta área estão patentes, simultaneamente, dois processos: por um lado, verifica-se uma manifesta tendência para clarificar constructos centrais, estabelecer relações entre eles, desenvolver novas proposições e testar teorias; ao mesmo tempo, emergem e são propostos novos constructos e novas ligações entre eles. Patente a cada um destes processos está uma visão distinta face à evolução histórica da literatura científica em torno da RSE. Assim, ao primeiro processo corresponde a visão progressista e ao segundo a visão de variedade (*variegation*), tendo sido impossível aos autores descortinar qual das duas visões melhor se ajusta a essa evolução (De Bakker et al., 2005).

RSE: o Conceito

Como já referimos, a necessidade das empresas se envolverem em actividades assumidas como socialmente responsáveis tem sido um tema muito em voga na discussão académica e científica ao longo das últimas décadas (Moir, 2001). Depois de Bowen, o “pai da RSE”, vários autores acrescentaram dimensões, especificaram conteúdos e delimitaram fronteiras no estudo da RSE, conferindo ao termo sentidos diversos que são, na generalidade, complementares entre si (Almeida, 2007). A responsabilidade social é, assim, um constructo complexo, em parte, devido ao facto de relacionar operações de negócio e sociedade. Desta forma, sociedades diferentes (com contextos culturais, sociais e ambientais que exigem responsabilidades distintas às empresas) estão destinadas a fazer emergir diferentes concepções de RSE (Halme & Laurila, 2009).

Autores como Turker (2009) e De Bakker et al. (2005), defendem ser difícil chegar a uma definição precisa e comumente aceite de RSE, o que poderá derivar, igualmente, dos inúmeros conceitos que parecem gravitar em torno deste constructo. A RSE tem, assim, um vasto conjunto de *constructos-irmãos* (e.g., business ethics [BE], sustainability [SUS], corporate citizenship [CC], corporate social performance [CSP], corporate social responsiveness, entre outros), sobre os quais vários autores (Schwartz & Carrol, 2008; Orlitzky, Schmidt & Rynes, 2003; Wartick & Cochran, 1985; Costa, 2008) se debruçaram na tentativa de descortinar os seus

elementos *core*, de forma a estabelecer conexões entre eles. Porque apesar de complementares falamos de conceitos distintos, surge como pertinente clarificar o sentido atribuído a alguns deles, estabelecendo o paralelismo com a RSE.

Assim, ao falar de SUS, reportamo-nos ao desenvolvimento que vai ao encontro das necessidades do presente, sem comprometer a capacidade das gerações futuras satisfazerem as suas próprias necessidades, ao passo que o conceito de RSE se relaciona com o contributo voluntário das organizações para o alcance dos objectivos do desenvolvimento sustentável (Costa, 2008). Por seu turno, a BE remete para o comportamento da empresa quando ela age em conformidade com os princípios morais e as regras do bem proceder pela colectividade (regras éticas), sendo portanto um conceito subjacente à RSE, que contudo não se esgota nele (Rego et al., 2006).

Numa perspectiva integradora dos conceitos, Schwartz e Carroll (2008) propõem o modelo VBA (*value, balance e accountability*) que, através de uma representação num diagrama de Venn, procura interligar a RSE, a BE, o SUS, a CC e a gestão de *stakeholders*, aliando-os com base em três conceitos centrais: valor, equilíbrio e responsabilização. O valor respeita às obrigações das empresas em oferecer benefícios à sociedade na realização de suas actividades; o equilíbrio refere-se à harmonização e balanceamento dos interesses dos *stakeholders* e não *stakeholders* (como o ambiente natural); e, por último, a responsabilização tem uma conotação de prestação de contas para com a sociedade (Schwartz & Carroll, 2008). Posto isto, assume-se como pano de fundo sustentador da ligação entre estes vários conceitos (tidos como complementares pelos autores) a resposta à questão “Qual o papel/propósito das empresas na sociedade?”. Esta foi, assim, sistematizada na seguinte proposição normativa do modelo VBA:

All organizations and individuals operating within a business context have a responsibility (CSR) as good citizens (CC) to (a) contribute to sustainable (SUS) societal value and (b) appropriately balance stakeholder interests or owners and/or moral standards (BE), while (c) demonstrating sufficient accountability (Schwartz & Carroll, 2008, p.173).

No que concerne às ligações entre a RSE e o desempenho social das empresas (CSP) pode dizer-se que apesar de se encontrarem bem vincadas, o sentido e significado da sua relação não é consensual (De Bakker et al., 2005). Para autores como Wartick e Cochran (1985) e Wood (1991) o CSP corresponde a um conceito abrangente que integra os princípios da responsabilidade social, o processo de responsividade social (que enfatiza a proactividade das empresas na implementação do seu papel social) e o desenvolvimento de políticas que denotem o empenho das empresas em satisfazer as suas obrigações para com a sociedade (Carroll, 2001). Contudo, numa visão distinta, há quem tome a RSE como referente aos princípios que subjazem à acção desenvolvida pelas empresas (tomada como responsividade social das empresas), enquanto atribuem à CSP a vertente de

análise dos resultados dessa acção (De Bakker et al., 2005). É pois, nesta base, que se afigura como pertinente referir alguns estudos que se debruçam sobre a busca de nexos de relação entre o desempenho financeiro das empresas e a RSE. Segundo sustenta o estudo integrador de Roman, Hayibor e Agle (1999) de entre as investigações por eles analisadas, 33 apresentaram uma relação positiva entre CSP/RSE e o desempenho financeiro das empresas, enquanto 14 não encontraram qualquer evidência que os relacionasse e somente 5 apresentaram uma relação negativa. Numa análise mais recente Margolis e Walsh (2003) examinaram a investigação desenvolvida entre 1972 e 2002, obtendo resultados semelhantes aos do estudo anterior e igualmente inconsistentes. Contudo, autores como Beurden e Gössling (2008) afirmam, com base na sua análise da literatura, que para as sociedades ocidentais de hoje “Good Ethics is Good Business” (p.1), reforçando a ideia de uma relação positiva entre as práticas socialmente responsáveis e os resultados financeiros das empresas. Nesta linha, Orlitzky (2005) sustenta que a CSP/RSE tem, assim, o potencial para reduzir o risco financeiro das empresas, as quais, independentemente da sua dimensão, poderão beneficiar financeiramente das suas actividades socialmente responsáveis. Importa, no entanto, reforçar que não é necessariamente lucrativo para todas as organizações agir de forma responsável, tal como, para obterem lucro elas não necessitam ser socialmente responsáveis (Beurden & Gössling, 2008). Contudo, é facto que organizações responsáveis podem ser lucrativas e que a RSE não constitui um roubo aos bolsos dos *shareholders*, ela pode mesmo constituir-se como uma vantagem competitiva para o negócio e ter grande impacto no *core business* e na estratégia organizacional das empresas (Panayiotou, Aravossis & Moschou, 2009).

Retomando o conceito de RSE que, como vimos, está envolvido num emaranhado de concepções distintas, há que referir as tentativas de vários autores e organizações externas ao meio académico que têm trabalhado no sentido de desenvolver uma definição mais robusta do constructo (Dahlsrud, 2006). Assim, Carroll apresenta uma conceptualização da RSE em quatro componentes, advogando que esta envolve a satisfação das várias obrigações que a empresa tem para com a sociedade e que, segundo o autor, se reportam não só a exigências económicas e legais, como também, a responsabilidades éticas e filantrópicas (Carroll, 1991). Carroll acrescenta ainda que a RSE envolve todas as práticas organizacionais que procuram afectar positivamente os seus vários *stakeholders* (Carroll, 2004). Na perspectiva de Van Marrewijk (2003), por seu turno, a RSE refere-se a todas as práticas organizacionais voluntárias, que procuram englobar as preocupações sociais e ambientais nas várias operações de negócio e atendem às necessidades dos seus vários *stakeholders*. A definição de RSE que, segundo Dahlsrud (2006), é mais comumente empregue, atribui-se à Comissão das Comunidades Europeias (2001), que no Livro Verde intitulado “Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas” define RSE como a “integração voluntária de preocupações sociais e ambientais por parte das empresas nas suas operações de negócio e na sua interacção com as

outras partes interessadas” (p.7). Nesta lógica ser socialmente responsável não se reduz ao mero cumprimento de todas as obrigações legais imputadas à empresa, mas implica *ir mais além*, i.e., investir mais no capital humano, no ambiente e nas relações com diferentes *stakeholders* e com as comunidades locais (Comissão das Comunidades Europeias, 2002).

Na tentativa de robustecer a compreensão deste conceito, Dahlsrud (2006) desenvolveu um estudo que pretendia estudar os denominadores comuns presentes a um conjunto de 37 definições de RSE disponíveis na literatura, entre 1980 e 2003, de entre as quais se encontram duas das supracitadas. Através de uma análise de conteúdo das definições estudadas, o autor concluiu que estas remetem, recorrentemente, para cinco dimensões: (a) social, (b) ambiental, (c) económica, (d) dos *stakeholders* e (e) do voluntarismo. Tal indicia que a amálgama de definições sugerida parece ganhar sentido, na medida em que, a diferença entre as muitas concepções de RSE de que dispomos aparenta, aqui, ser apenas residual, de forma que todas parecem confluir para a inclusão das mesmas dimensões.

Posto isto, a questão da indefinição do conceito parece ganhar contornos mais definidos, o que transporta o foco de estudo da RSE para preocupações quanto à melhor forma de gerir e enquadrar estrategicamente as práticas socialmente responsáveis das organizações.

RSE: Novos e diferentes olhares

Como vimos, o conceito de RSE perpassou períodos de tentativas difusas de definição da RSE, entrando, actualmente, numa era de profícuos esforços para integrar essas diferentes mas complementares propostas de definição. A tudo isto se aliam, profundas reflexões acerca das implicações da RSE para a prática organizacional que aparentam convergir no sentido de aceitar que este constructo complexo pode oferecer vários e novos campos para se explorar, revelando que está, ainda, em ascendente evolução (Dahlsrud, 2006; De Bakker et al., 2005). Neste sentido assiste-se à emergência de teorias, abordagens e modelos diversificados que revestem o conceito de um entendimento mais abrangente. Tendo em conta o objectivo do presente estudo destacaremos, apenas, o modelo socioeconómico, a teoria de gestão dos *stakeholders*, a abordagem do Livro Verde da Comissão Europeia e, baseada nesta última, a proposta de operacionalização da RSE de Moura et al. (2004).

O modelo socioeconómico da RSE por Archie B. Carroll

Fundado na proposição de Milton Friedman que postula como função da gestão a criação do máximo de lucro, seguindo as regras básicas da sociedade, tanto do ponto de vista legal como ético (Friedman, 1970), Carroll amplia esta concepção dando-lhe, igualmente, um cariz social (Carroll, 1991). Desta forma, partindo de uma orientação estritamente económica, à qual se alia a preocupação com a ligação entre negócios e sociedade, surge-nos o modelo socioeconómico da RSE.

Assumido por De Bakker et al. (2005) como o autor que mais escreve e publica artigos sobre a RSE, Carroll apresenta, igualmente, um dos modelos mais citados na literatura (Crane & Matten, 2004): a conceptualização quadripartida da RSE em responsabilidades económicas, legais, éticas e discricionárias/filantropicas (Carroll, 1979). Estas várias dimensões do todo que é a RSE são, em 1991, representadas no modelo piramidal de Carroll, que as categoriza por ordem decrescente de importância à medida que se atinge o topo (Geva, 2008). Assim, na base, como pedra basilar de todo o processo, encontram-se as responsabilidades económicas da empresa, que remetem para a capacidade desta ser lucrativa; simultaneamente, espera-se que as empresas cumpram a lei, daí que a dimensão imediatamente superior seja atribuída às responsabilidades legais. Em seguida, surge a dimensão ética da RSE, que se refere à obrigação de agir de forma correcta, justa e honesta, evitando ou minimizando danos aos diversos *stakeholders*. No estrato superior da pirâmide encontramos, por último, as responsabilidades filantropicas, que aludem ao cariz voluntário na adopção de práticas organizacionais que denotem bons comportamentos de cidadania e que o autor assume como de menor importância face às demais dimensões, embora desejadas e valorizadas pela sociedade (Carroll, 2001).

Mais recentemente, Carroll (2004) procurou incorporar no seu modelo piramidal as noções de *stakeholder* e de globalização, como um novo olhar face à multiplicidade de expectativas e exigências que organizações multinacionais e gestores globais podem enfrentar. Assim, o *update* ao modelo previamente apresentado reside na designação das responsabilidades económicas como “do what is *required* by global capitalism”; das responsabilidades legais como referindo-se à capacidade da empresa “to do what is *required* by global stakeholders”; da dimensão ética respeitando a “to do what is *expected* by global stakeholders” e, por último, da dimensão filantropica a significar que a empresa “do what is *desired* by global stakeholders” (Carroll, 2004, p. 116).

Reconhecendo, contudo, as limitações e interpretações erróneas atribuídas à metáfora da pirâmide, Schwartz e Carroll (2003) propõem um modelo composto por três domínios. Esta proposta sustenta, assim, contrariamente à anterior, a existência de três domínios fundamentais da RSE (moral, legal e económico), assumindo que essas diferentes responsabilidades estão numa interacção dinâmica entre si, da qual derivam diferentes orientações empresariais consoante o grau em que os domínios se cruzam entre si, defendendo, ainda, que nenhum deles assume primazia sobre os demais (Schwartz & Carroll, 2003). É, pois, desconstruída a ideia de que, para as empresas, as responsabilidades sociais são subvalorizadas comparativamente às exigências económicas. Desta forma, defende-se que, apesar de as empresas existirem para ser lucrativas, elas resultam, antes de mais, de uma criação social, dependendo a sua sustentabilidade do apoio e cooperação estabelecidos com a sociedade na qual se inserem (Geva, 2008).

O trabalho de Carroll resulta, assim, de uma aproximação entre duas concepções de empresa indissociáveis para o contexto do seu modelo: a visão da empresa como agente económico e como agente social. Nesse seu

percurso, o autor tinha, como objectivo último, munir a gestão das empresas de um conjunto de indicações-base quanto à natureza e tipos de responsabilidades sociais que a empresa tem para com a sociedade e os seus *stakeholders*, no sentido de facilitar o processo de priorização de necessidades a satisfazer.

A teoria dos *stakeholders*: componente base da RSE

Uma abordagem que se tem tornado muito popular nas últimas décadas e assumido grande destaque nas modernas teorias éticas e da responsabilidade social é a teoria dos *stakeholders*, proposta por Freeman, em 1984 (Moir, 2001). Por *stakeholders* tomam-se todos os que, directa ou indirectamente, afectam ou são afectados pelos objectivos da empresa e que manifestam, desta forma, uma influência decisiva (ou importante) para o sucesso da organização ou de um projecto (Carvalho, 2007).

Rego et al. (2006) fundamentam que, no cerne desta teoria, está a ideia de que a condução das empresas não se deve pautar apenas pelos interesses dos seus *shareholders*, mas atender, igualmente, às necessidades de outras partes interessadas, designadamente os colaboradores, gestores, comunidade local, clientes e fornecedores. Ao construir relações com os públicos internos e externos, de forma a satisfazer os seus interesses e a gerar valor para todos, assegura-se a sustentabilidade a longo prazo dos negócios, uma vez que se procura sincronizá-las com as novas dinâmicas que afectam a sociedade e o mundo empresarial (Sachs & Mourer, 2009). Desta forma, apela-se a que as empresas procurem dialogar e integrar equilibradamente a constelação de interesses dos indivíduos e grupos de *stakeholders* que afectam e podem ser afectados pela actividade da empresa, e que legitimamente procuram influenciar os processos de decisão da gestão (Jamali, 2008). Contudo, esta conciliação de interesses é pragmaticamente muito difícil, colocando um enorme desafio às empresas: identificar quem são os *stakeholders* pelos quais são responsáveis, até que ponto se estende essa responsabilidade e que interesses merecem maior atenção a cada momento (O’Riordan & Fairbrass, 2008). Este processo de classificação e/ou priorização de interesses dos *stakeholders* envolve duas grandes dificuldades: a subjectividade inerente ao facto de envolver o juízo do gestor quanto à importância das várias partes interessadas; e a natureza dinâmica deste processo, no qual a saliência de determinado *stakeholder* pode mudar ao longo do tempo e com as circunstâncias envolventes (Carvalho, 2007). Assim, como defende Jamali (2008), a influência dos *stakeholders* sobre uma organização pauta-se pela avaliação relativamente à saliência, em cada um deles, de atributos como a legitimidade, poder e urgência. Desta forma, aqueles *stakeholders* que, a determinado momento, detenham poder (enquanto força financeira e de recursos ou conhecimento) para influenciar a organização e os seus resultados e manifestem um conjunto de necessidades legítimas, que necessitam de satisfação urgente/imediata, esses são, naquele momento, encarados como os *stakeholders* efectivos da empresa (Ihlen, 2008; Pelozia & Papania, 2008). Não obstante, esta especificação e

prioritização de *stakeholders* não parece constituir um domínio consensual para os gestores. Segundo sustenta o estudo de Carvalho, Gomes e Lourenço (2005) emergem, a este respeito, três tipos de discursos distintos por parte dos gestores, no que concerne às suas prioridades de gestão e à saliência percebida dos *stakeholders*. Assim, no discurso designado de «financeiro ou económico», encontramos um grupo de gestores do estudo que defende a incompatibilidade entre uma lógica de RSE que abarca os interesses de todos os *stakeholders* e a geração de lucro (enquanto objectivo primário das empresas). Desta forma, advoga-se, neste primeiro discurso, uma prioritização dos *shareholders* acima de todas as outras partes interessadas. O «discurso dos *stakeholders*», por seu turno, assenta na ideia de que para se atender aos interesses dos *shareholders* é necessário gerir adequada e responsabilmente as relações e os interesses dos demais *stakeholders*. No último discurso classificado como «Discurso da Responsabilidade Social da Empresa», assume-se que o correcto funcionamento da economia e das empresas implica, precisamente, o cumprimento de princípios de responsabilidade social e salienta-se os custos e desperdícios decorrentes do seu incumprimento. Desta forma, encara-se as organizações como entidades que devem dar atenção aos vários *stakeholders* (nos quais se inclui a sociedade), procurando atender aos seus interesses específicos, mesmo que, isso signifique, num dado momento, uma menor satisfação dos investidores, em prol da satisfação de todos os outros *stakeholders*. O predomínio de um dado discurso numa organização pode condicionar a forma como essa organização é perspectivada e como é atribuída importância aos objectivos e interesses dos seus diferentes *stakeholders*. Estes diferentes discursos coexistem, não raras vezes, de forma conflitual, contudo, podem emergir como formas distintas, mas compatíveis, de olhar a mesma realidade organizacional (Carvalho, 2007).

Contrariamente à filantropia, que olha somente para os menos favorecidos estendendo-lhes a “mão”, pode, desta forma, afirmar-se que a RSE, sustentada na teoria dos *stakeholders*, lança um olhar também para dentro da empresa, observando as suas relações com todas as partes interessadas (Rego et al., 2006). Esta teoria oferece, assim, um novo olhar sobre as responsabilidades sociais de uma empresa, deslocando o foco para além da mera maximização de lucros (Jamali, 2008). A RSE passa a ser encarada como estritamente ligada ao tipo de relacionamento estabelecido com os seus interlocutores, dependendo a natureza desta relação das políticas, valores, cultura e, sobretudo, da visão estratégica que prevalece no centro da organização e no atendimento a essas expectativas (Barnett, 2007).

Livro Verde: uma abordagem europeia à RSE

Na actualidade, é de destacar o protagonismo que as instâncias comunitárias têm assumido na sistematização, formalização e discussão de um “programa” de estímulo de responsabilidade social para as empresas (Pinto, 2005). É disto exemplo o “Livro Verde sobre a Responsabilidade Social da Empresa”, que emerge depois de décadas em que a promulgação de directivas e regulamentos marcava o ritmo da cadência legislativa da UE.

Este importante contributo comunitário surge no sentido de convidar as organizações a adoptar voluntariamente compromissos de elevada protecção social e de respeito pelo ambiente, em termos mais rigorosos do que as exigências legais. Desafia-as, ainda, a empreender processos de auto-regulação e a participar activamente na elaboração de dispositivos de regulação nas áreas disciplinares supramencionadas (Mendes, 2007). A Comissão alerta, desta forma, para a importância das práticas de RSE referindo que, através delas, as empresas estão a investir no seu futuro, e podem, com este compromisso voluntário, contribuir para o aumento da sua rentabilidade (Comissão das Comunidades Europeias, 2001).

Neste sentido, o Livro Verde intitulado “Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas”, que resulta de uma operacionalização do objectivo estratégico definido no Conselho Europeu de Lisboa em Março de 2000, representa um importante contributo para as reflexões em torno da RSE. O objectivo primário deste Livro é o lançamento de um debate público mais amplo, sobre como a União Europeia deverá fomentar a Responsabilidade Social nas Empresas, tanto a nível europeu como internacional (Costa, 2008). Nele está proposta uma conceptualização de RSE que destaca o carácter voluntário das práticas socialmente responsáveis e a ideia de que a gestão deve considerar as múltiplas partes interessadas que podem influenciar os resultados da empresa e que são por ela afectadas (Comissão das Comunidades Europeias, 2001). No Livro Verde encontramos, também, claramente impregnada, a tese do desenvolvimento sustentável e a noção de que as empresas devem prosseguir três tipos de objectivos: económicos, sociais e ambientais. Estas três dimensões interdependentes procuram um equilíbrio de responsabilidades partilhadas para a conciliação dos interesses do indivíduo, da natureza e da sociedade (Rego et al., 2006). A tridimensionalidade desta proposta, também designada pela expressão anglo-saxónica *Tripple Bottom Line*, atenta, assim, num novo espírito empreendedor que deverá ser integrado na estratégia e sistemas de gestão de qualquer organização, que queira vingar no mercado (Rego et al., 2006). É, pois, neste sentido, que emerge a premissa base desta proposta: o compromisso da empresa com o desenvolvimento sustentável e práticas socialmente responsáveis não deve ficar pela teoria, deve efectivamente ser posto em prática (Comissão das Comunidades Europeias, 2002). Para contar, assim, com o apoio e envolvimento de todos na sua operacionalização há que comunicar, interna e externamente, esse compromisso. É, pois, a esses dois níveis que as empresas deverão fazer incidir os seus esforços com vista à aplicação dos seus princípios de RSE, apresentando-se cada um deles como uma das grandes dimensões da RSE propostas pelo Livro Verde (Comissão das Comunidades Europeias, 2001). A «dimensão interna» atribui maior enfoque ao *stakeholder* colaboradores, abarcando questões como o investimento no capital humano, na saúde, na segurança e na gestão da mudança; e envolve, ainda, aspectos relativos à gestão dos recursos naturais usados no processo produtivo (Rego et al., 2006). A Comissão subdivide, assim, a dimensão interna em quatro sub-dimensões: gestão dos recursos

humanos, saúde e segurança no trabalho, adaptação à mudança e gestão do impacto ambiental e dos recursos naturais (Comissão das Comunidades Europeias, 2001). Na dimensão externa, por seu turno, abrange-se um leque mais amplo de *stakeholders*, desde as comunidades locais, parceiros comerciais, fornecedores, clientes, ONGs e autoridades públicas, compreendendo ainda uma componente ambiental. Com esta dimensão enfatiza-se claramente a necessidade das empresas viverem em estreita e permanente colaboração com as comunidades circundantes e outras partes interessadas que extravasam a esfera da própria empresa e se estendem, por vezes, para além das fronteiras europeias. Nesta lógica, sublinha-se a relação *win-win* entre a empresa e a sua comunidade local da qual pode obter os recursos humanos e naturais inseríveis na cadeia de produção e para cujo desenvolvimento pode e deve contribuir (Rego et al., 2006). Embora mais direccionada para a envolvente organizacional, esta dimensão da RSE encontra-se em continuidade com os seus processos internos, e inclui as seguintes sub-dimensões: Comunidades locais; parceiros comerciais; fornecedores e consumidores; direitos humanos; e preocupações ambientais globais (Comissão das Comunidades Europeias, 2001).

A operacionalização da RSE em contexto Português

Portugal entrou no “comboio” da RSE um pouco mais tarde que a maior parte dos países industrializados. Contudo, com o virar do milénio, aumentaram significativamente as manifestações de que o tema está presente nos *media*, envolve os académicos e é levado à prática pelas empresas (Rego et al., 2006). Segundo sustenta o estudo de Albareda, Lozano e Ysa (2007), Portugal, à semelhança de outros países mediterrânicos, está, ainda, numa fase de construção da sua abordagem governamental à RSE. O que se manifesta num desenvolvimento de políticas públicas de responsabilidade social pouco proactivo ou inovador. Não obstante, os autores defendem que o nosso país tem manifestado e adoptado uma atitude positiva em relação à RSE, tanto no que concerne à acção e postura do Estado (centrada na busca de um consenso social, obtido através do diálogo com os diferentes agentes sociais), como ao próprio investimento das empresas em trabalhar num sistema tridimensional de resultados de cariz financeiro, ambiental e social.

O estudo de Moura et al. (2004) surge, pois, nesta lógica positiva de trazer luz ao campo da RSE em Portugal, propondo um modelo de leitura do conceito ajustado à realidade nacional, retratando boas práticas de RSE no país, articulando, tudo isto, com recomendações concretas de medidas socialmente responsáveis, no âmbito das políticas de emprego e formação profissional. Este estudo teve como amostra um conjunto de cinquenta micro e pequenas empresas portuguesas, vinte centros de formação profissional (distribuídos por várias regiões do país) e seis empresas com casos de boas práticas de RSE. Este estudo surge alicerçado em três articulações fundamentais: a emergência da sociedade da inovação e do conhecimento, as práticas de responsabilidade social das empresas e as condições de emprego e de formação profissional para o desenvolvimento de empresas socialmente responsáveis.

Desta forma, os autores, sentindo a necessidade prévia de discriminar os campos de acção que são potencial e genericamente abrangidos pela RSE, desenvolveram um modelo de mapeamento dos campos da RSE. Apresentam-se, assim, três dimensões essenciais: a dimensão social interna, com maior enfoque na gestão dos recursos humanos e na dinâmica interna da organização; a dimensão social externa, que salienta o papel das empresas face ao seu meio externo (comunidades, mercado e produto); e a dimensão ambiental com um claro enfoque nas responsabilidades da empresa face ao ambiente, i.e., ao meio físico local.

Como se depreende, a abordagem na qual os autores alicerçaram a sua investigação é inspirada no Livro Verde da Comissão das Comunidades Europeias, anteriormente apresentado, embora lhe tenham sido introduzidas certas nuances, que tendem a aprofundar ou alargar as propostas do documento comunitário, colmatando algumas das suas dissonâncias e adequando as indicações deste à realidade Portuguesa. São, pois, estas as razões que sustentam a escolha deste modelo como o *framework* de base ao reajustamento da escala RSE. Importa, contudo, salientar que para o desenrolar de todo o processo de aperfeiçoamento do instrumento foram fundamentais e extremamente enriquecedores todos os contributos obtidos dos diversos modelos já analisados.

RSE: gestão e métodos

Graças ao esforço, empenho e dedicação de diversos investigadores, estudiosos e entidades comunitárias, cada vez mais vamos tendo uma ideia mais estruturada das dimensões e campos que pautam a RSE. A grande questão reside, contudo, num terreno mais nebuloso, o da sua gestão, que nos alerta, desta forma, para a necessidade de saber como a monitorizar e controlar, que mecanismos ou instrumentos poderão servir este efeito (Moura et al., 2004).

É, pois, nesta linha de gestão da RSE que se enquadram os códigos de ética ou de conduta, tomados como manuais de referência para a acção dos gestores nas suas actividades diárias, fornecendo-lhes linhas de orientação comportamentais que visam complementar os regulamentos e políticas de recursos humanos em vigor nos vários departamentos da empresa. Específicos para cada empresa e conhecidos tanto interna como externamente à organização, eles carecem, contudo, de controlo externo que assegure o cumprimento efectivo dos compromissos nele assumidos pela empresa (García, Tabales & Herradón, 2008). Face a esta limitação, emerge outro tipo de mecanismo de gestão da RSE: as normas e certificações, que visam averiguar em que medida as empresas fazem realmente o que dizem fazer. Face à escassez de normas e directrizes que versem sobre a RSE nas suas múltiplas dimensões, importa referir que, não obstante, existem já normas que procuram abarcar alguns dos seus tópicos mais relevantes, como sejam a ISO14000 (focada na certificação ambiental), a AA1000 (centrada nos compromissos da organização com os seus *stakeholders*) ou a SA8000.

Mais centrada no desempenho social das empresas, a norma SA8000 (*Social Accountability 8000*) abrange oito áreas, de entre as quais se salientam, a título de exemplo, a saúde e segurança, as práticas disciplinares e o trabalho infantil e forçado. Este tipo de certificação visa garantir e certificar que os bens e serviços da empresa foram produzidos, ao longo da cadeia de produção, respeitando um conjunto de valores éticos e socialmente aceitáveis (Rego et al., 2006). Importa, contudo, ressaltar que esta norma versa, apenas, sobre a melhoria das condições de trabalho (abarcando, ainda, a garantia de que os fornecedores da empresa certificada cumprem todos os requisitos estipulados na norma), não havendo verificação de outros princípios éticos como, por exemplo, o cumprimento de requisitos ambientais ou o pagamento atempado aos fornecedores (op.cit.). Numa fase de construção e definição, mas apontada para emergir em 2010, podemos, também, referir a norma internacional de Responsabilidade Social (Norma ISO 26000) que a ISO está a desenvolver e que se constituirá num importante guia sobre esta matéria (ISO, 2008). Esta norma dispõe-se, assim, a orientar qualquer tipo de organização nos seus esforços para operar de forma socialmente responsável. Uma grande diferença desta norma face às supramencionadas encontra-se no facto de com ela não se obter qualquer tipo de certificação. Aqui procura-se fornecer, apenas, orientações, e não requisitos, sobre o que se entende pelo conceito de responsabilidade social e sobre de que forma cada organização poderá traduzir os princípios do conceito em práticas organizacionais efectivas, salientando, assim, o cariz voluntário inerente ao conceito. No desenvolvimento da ISO 26000 foi recomendado que cada país criasse uma resposta ajustada à sua realidade concreta, capaz de munir as organizações de instrumentos localmente adaptados para a definição e implementação da RSE. É, assim, neste âmbito que surge, em 2008, a norma portuguesa NP 4469-1, seguindo o mesmo espírito *multistakeholder* proposto pela ISO 26000 e a metodologia das normas internacionais. A NP 4469 define, assim, um sistema de gestão, baseado no ciclo PDCA (*Plan, Do, Check, Act*), que auxilia todo o tipo de organizações a criar e manter a sua política e práticas de RSE, face aos desafios do desenvolvimento sustentável (IPQ, 2008). Esta norma distingue-se da ISO 26000 uma vez que é certificável, o que permite não só uma melhoria concreta dos processos de gestão, mas também, uma declaração pública de boas práticas. Com esta norma não se certifica, contudo, que determinada organização é socialmente responsável, mas antes, que a sua gestão possui os mecanismos para que, potencialmente, melhore os seus níveis de RSE. No seu todo, estas diferentes normas pretendem, pois, incentivar as organizações a passar das “boas intenções” às “boas práticas” (ISO, 2008).

Diversas tentativas têm, igualmente, sido feitas no sentido de medir as práticas socialmente responsáveis das organizações, não só por institutos de certificação de cariz internacional, mas igualmente por académicos e comunidades empresariais, destacando-se que não existe uma “*one best way*” para medir este tipo de práticas (Turker, 2009). Para os objectivos do presente estudo importa, contudo, salientar o método das escalas de

avaliação, através do qual se procura medir a percepção pessoal dos indivíduos face à responsabilidade social da sua empresa. A primeira tentativa efectiva de captar a natureza multidimensional da RSE recorrendo a escalas de avaliação materializou-se com a escala de Aupperle, apresentada em 1984 e que mede os valores individuais dos gestores com base no modelo de quatro dimensões proposto por Carroll (Turker, 2009). A PRESOR (*Perceived Role of Ethics and Social Responsibility*) outra conhecida escala, orienta-se mais (tal como a anterior) numa lógica de mensuração de valores individuais do que de avaliação das actividades socialmente responsáveis das empresas (Singhapakdi, Vitell, Rallapalli & Kraft, 1996). Um avanço significativo neste âmbito foi dado por Maignan e Ferrell (2000), ao apresentarem a sua escala enquadrada no modelo de Carroll, mas salientando o contributo da teoria dos *stakeholders* na compreensão da RSE, tomando, contudo, como referência apenas três tipos de *stakeholders* primários (clientes, colaboradores e comunidade local). Procurando colmatar esta limitação, urge referir o recente estudo de Turker (2009) no qual se apresenta uma escala que permite medir as actividades socialmente responsáveis das empresas, a um nível organizacional. Esta escala centra-se no conceito de *stakeholder*, abarcando, na sua estruturação, um conjunto representativo e significativo de *stakeholders*, apresentando-se, segundo o autor como uma ferramenta muito útil na mensuração da RSE.

Posto isto, importa salientar que estes diversos instrumentos através dos quais as organizações são medidas, geridas e avaliadas quanto às suas práticas socialmente responsáveis são de vital importância, na medida em que permitem comparar e contrastar níveis de desempenho. Eles permitem, assim, ajudar cada empresa a melhorar a gestão estratégica das suas práticas de responsabilidade social, servindo a sua utilização nas organizações como forma de estimular e facilitar a adopção de “boas práticas” (Comissão das Comunidades Europeias, 2002). É, pois, na base deste pressuposto, que esta investigação ganha ainda mais robustez e pertinência, não só para o contexto académico, mas igualmente para a realidade concreta das organizações.

Qualidades Psicométricas de uma escala

A Psicometria implica basicamente duas actividades: a quantificação de fenómenos psicológicos, sob a forma de variáveis descritivas correspondentes às características dos indivíduos estudados; e a manipulação desses dados para obtenção de resultados numéricos. As relações entre os dados quantificados devem manter correspondência com as relações empiricamente verificáveis, uma vez que toda a aplicação psicométrica supõe a adopção prévia de um enfoque experimental e da interpretação psicológica da linguagem matemática (Nunnally, 1978).

Entre os métodos de mensuração adoptados encontram-se as escalas de medida, sequência numérica cujos elementos se encontram em correspondência biunívoca com traços psicológicos dos sujeitos estudados, detectados empiricamente (Hill & Hill, 2009). Com efeito, na presente

investigação debruçar-nos-emos sobre o estudo de validação de uma escala de tipo Likert. Afigura-se, assim, como de crucial importância aprofundar as questões concernentes às qualidades psicométricas de uma escala.

A análise psicométrica compreende a avaliação da qualidade de um instrumento de medida baseada nas provas de fiabilidade e de validade (Nunnally, 1978). Sob pena de não ser merecedor de crédito nem de significância, qualquer instrumento de medida deverá, pois, avaliar-se quanto a estas características psicométricas (Martins, 2006). Será importante clarificar, ainda, que fiabilidade e validade são dois conceitos distintos, mas inter-relacionados. Essa relação expressa-se na ideia de que a existência de fiabilidade adequada é necessária, mas não suficiente, para garantir validade adequada (Hill & Hill, 2009). Estes, são, portanto, os dois indicadores usados em psicométrica e que serão estimados no âmbito deste estudo de validação da escala RSE, com o intuito de verificar se é possível atestar a legitimidade e o nível de confiança deste instrumento.

Validade

Uma vez escolhido e definido o modelo que subjaz um determinado instrumento de medida e estando este devidamente construído, é necessário averiguar se ele se revela útil do ponto de vista científico, isto é, é necessário verificar a validade desse instrumento quanto ao uso para o qual foi construído (Nunnally, 1978). A validade de um questionário envolve, assim, a averiguação da medida em que determinada variável mede efectivamente aquilo que a que se propõe medir (Bryman & Cramer, 2004). Ela não é uma propriedade “tudo ou nada” de um instrumento, pode assumir diferentes graus de validade, ao invés de ser simplesmente tomada como “válida” ou “não válida” (Nunnally, 1978). Ela nunca é absoluta, mas sempre relativa, já que um questionário nunca é simplesmente válido em termos gerais, é, porém, válido para determinado conjunto de objectivos (Martins, 2006).

Para analisar a validade de um instrumento é necessário saber o que está a ser medido e através de que variáveis. Os diferentes meios de análise conduzem a diferentes tipos de validade, que espelham formas distintas de ampliar a validade da medida de um conceito (Bryman & Bell, 2007). Segundo Nunnally (1978) podem referir-se três tipos de validade: preditiva, de conteúdo e de constructo. Embora normalmente descritos em separado, estes diferentes tipos de validade tendem a complementar-se na prática.

A validade preditiva reporta-se ao grau com que o resultado de um teste prevê comportamentos futuros, podendo, portanto, dizer-se que um teste tem validade para predizer quando efectivamente indica como o objecto em estudo desenvolverá de futuro uma nova tarefa ou incumbência (Martins, 2006). Por seu turno, a validade de conteúdo envolve a necessidade de afixar que o instrumento reflecte o conteúdo do conceito latente em causa, devendo ser assegurada, desde logo, no plano de procedimentos da construção do instrumento (Cronbach, 1970). A definição de itens que se apresentem como uma amostra representativa do conteúdo teórico mais relevante da temática subjacente ao teste, assim como o emprego de métodos de construção do teste que se mostrem sensíveis, constituem os dois pilares

fundamentais que permitem assegurar a validade de conteúdo de um teste (Nunnally, 1978). O método mais comumente usado para garantir o cumprimento dos standards deste tipo de validade, envolve o recurso a juízos de peritos acerca da clareza dos itens, da inclusão do conteúdo relevante nos itens formulados, solicitando os seus comentários, opiniões e sugestões, enquanto *experts* na temática latente ao instrumento. Esta é a principal fonte de informação fundamentada teoricamente à qual se poderá recorrer para averiguar o *fit* entre os itens propostos e os aspectos mais relevantes da literatura teórica subjacente ao teste (Bryman & Cramer, 2004). Como vimos, o processo de estimação da validade de conteúdo de um instrumento não envolve, geralmente, nenhum cálculo numérico, constituindo-se, essencialmente, como um processo intuitivo que se apresenta como um primeiro passo na avaliação da validade de um teste (Bryman & Bell, 2007). No que se refere à validade de constructo esta envolve a análise das inferências teóricas que podem ser feitas quanto ao constructo latente (Cohen, Swerdlik & Smith, 1992). Para ser validado um constructo tem, portanto, de estar associado a uma teoria, já que é necessário um corpo teórico que o suporte em relação a outras definições (Martins, 2006). Diz-se, portanto, que uma variável possui elevada validade de constructo quando mede maioritariamente o constructo de interesse, com uma contribuição mínima de outros constructos, assim como do erro aleatório, sendo tão mais válida a este nível quanto melhor os itens que compõe a escala capturarem os constructos que com ela se pretendem aferir (Hoyle, Harris & Judd, 2002). Os métodos normalmente usados para demonstrar a validade de constructo incluem uma análise das relações lógicas que devem existir com outras medidas e/ou padrões de valores em grupos de indivíduos. Assim, se um método se destina a medir um certo conceito, então deverá correlacionar-se fortemente com outros métodos existentes que visam avaliar um mesmo conceito (validade convergente). No entanto, caso se conclua que o instrumento em causa também se correlaciona com métodos de medição de outros conceitos que não se consideram relacionados com o constructo em causa (validade discriminante), então é necessário atentar no que, de facto, se está a medir, colocando-se em questão a validade de constructo do instrumento (Hill & Hill, 2009). Não obstante, em última análise, Nunnally (1978) defende que o processo de avaliação e validação de constructos envolve, essencialmente, a determinação da estrutura interna da natureza essencial da variável latente ao instrumento, agrupada em factores (representação do que de comum existe entre as variáveis analisadas). Será, assim, a este último nível que se procederá a nossa análise da validade de constructo da Escala RSE-versão revista (escala RSE-VR).

Pode, assim, concluir-se que a validade assume um papel fundamental na construção e análise de testes, pois revela em que medida a evidência e o suporte teórico do teste estão absorvidos na proposta apresentada, e fornece informação sobre o erro de medida, que é indispensável para a própria avaliação e para o uso do instrumento. Desta forma, não promover estudos neste sentido é não garantir que o instrumento atendeu às expectativas iniciais (Noronha, Freitas & Ottati, 2002).

Fiabilidade

A fiabilidade de um instrumento para a recolha de dados reporta-se à sua coerência, determinada através da constância dos resultados obtidos, permitindo averiguar a confiança que uma determinada medida inspira (Martins, 2006). Pode, assim constatar-se que o conceito de fiabilidade retém, na sua essência, duas perspectivas complementares, que se podem associar à noção de fiabilidade interna e externa (Bryman & Cramer, 2004). Quando nos referimos a uma variável que é fiável do ponto de vista externo, pretendemos realçar que ela não varia significativamente ao longo do tempo, é estável (op.cit.). Aqui, temos associada a ideia de reprodutibilidade ou estabilidade inter-temporal de um instrumento, que pode ser estimada através da reprodutibilidade teste-reteste (obtida pela correlação coeficiente r de Pearson) (Shum, O’Gorman & Myers, 2006). Na avaliação da fiabilidade externa pode falar-se, ainda, do método de estimação do tipo “versões equivalentes”, no qual se criam duas versões equivalentes do questionário em questão, aplicando-as a uma mesma amostra e estimando-se a fiabilidade, através do coeficiente de correlação entre os valores observados nas duas versões do instrumento (Hill & Hill, 2009).

A noção de fiabilidade interna, por seu turno refere-se ao grau de liberdade que um instrumento tem de ter para estar isento de erro aleatório, o que pressupõe a homogeneidade do conteúdo e coerência interna (Cronbach, 1970). Nesta lógica, pressupõe-se que todos os indicadores do instrumento estão a medir o mesmo, ou seja, que os resultados dos respondentes num determinado indicador tendem a relacionar-se com os seus resultados para outros indicadores (Bryman & Bell, 2007). Esta é, pois, uma medida da adequação dos itens que compõem a escala e reporta-se à proporção de variabilidade nas respostas resultante das diferenças nos inquiridos. Pelo que pode dizer-se que uma escala goza de fiabilidade quando a variabilidade das pontuações registadas pode ser atribuída, apenas, às diferenças existentes entre os sujeitos (Nunnally, 1978).

Existem diferentes métodos para avaliar este tipo de fiabilidade de um instrumento, de entre os quais, os mais comuns são o cálculo do coeficiente *Alpha* de Cronbach (α de Cronbach) e o coeficiente de bipartição ou em duas metades (*split-half reliability*). Na estimação da fiabilidade do tipo *split-half*, divide-se o conjunto dos itens do questionário em duas partes iguais (o que nem sempre é possível) e calcula-se o valor total das respostas para cada parte, estimando-se a correlação entre os valores observados em cada parte (Hill & Hill, 2009). Para o presente estudo importa, contudo, realçar o método que será utilizado na estimação da fiabilidade interna da escala RSE-VR, o cálculo do coeficiente *Alpha* de Cronbach. Este constitui-se como uma das medidas da consistência mais usadas e corresponde ao cálculo de todas as correlações entre as pontuações de cada item e a pontuação total dos demais itens, assumindo-se o valor de *alpha* (α) como a média de todos os coeficientes de correlação (Bryman & Cramer, 2004). Este coeficiente pode assumir valores de 0 a 1, sendo comumente aceite que um limite mínimo de 0.70, embora, numa análise exploratória, possa assumir o valor mínimo

de 0.60. Este valor pode, contudo, ser inflacionado perante escalas com um número elevado de itens, uma vez que nessas circunstâncias o valor de fiabilidade tende a ser superior, requerendo do investigador critérios mais rigorosos (Hair, Anderson, Tatham & Black, 2010).

A escolha do coeficiente *Alpha* de Cronbach como método de estimação da fiabilidade interna da escala RSE-VR, em detrimento de outros, sustenta-se no importante papel assumido pela estimação das correlações item-total e do valor de *alpha* de Cronbach. Estes valores dão informações sobre cada item individualmente, permitindo que os itens não correlacionados com os demais possam ser excluídos do questionário, aumentando, assim, a fiabilidade do instrumento (Martins, 2006).

A fiabilidade e a validade são, pois, conceitos importantes, uma vez que atestam a qualidade do instrumento. Para estimar a validade e fiabilidade pode, pois, recorrer-se a um conjunto diversificado de métodos. Contudo, para cada instrumento deverá escolher-se com cautela as técnicas de estimação mais adequadas às suas características (Shum, O’Gorman & Myers, 2006). Posto isto, para a validação da escala RSE recorrer-se-á, na presente investigação, à estimação de fiabilidade interna através do *Alpha* de Cronbach e à análise da validade de conteúdo e de constructo.

II - Objectivos

Atendendo aos resultados controversos obtidos com a escala RSE nas duas investigações que sobre ela versaram (Inverno, 2008; Cunha, 2009), tornou-se premente um aperfeiçoamento da referida escala com vista ao desenvolvimento de um instrumento mais fiável para avaliar a RSE.

Posto isto, numa primeira etapa, o objectivo do presente estudo envolve a análise do que de novo se diz, estuda e faz no campo da RSE, para de forma mais robusta poder melhorar o conteúdo da escala RSE, através da elaboração de novos itens e da reformulação de alguns que dela constam. Uma vez que o modelo teórico subjacente à construção desta escala corresponde ao modelo proposto pelo Livro Verde da Comissão Europeia, tomámo-lo, também, como referência para o aperfeiçoamento deste instrumento. Contudo, a informação relativa às dimensões, componentes e indicadores de responsabilidade social veiculados nesse documento, foi cruzada e rearranjada de acordo com o modelo proposto por Moura et al. (2004). Como já referimos, este modelo assenta numa leitura das propostas do Livro verde da Comissão Europeia e foi adoptada para a presente investigação em virtude da compreensibilidade que, a nosso ver, confere às dimensões de responsabilidade social, aliada ao facto de ser uma proposta já ajustada e orientada para as especificidades da realidade portuguesa. Estes dois modelos são essenciais para o rearranjo dos itens dentro das várias dimensões da RSE neles propostas. Não obstante, para a construção e reformulação dos itens da escala RSE na sua versão revista consideraram-se,

igualmente, os importantes contributos dos diferentes modelos já apresentados e que no seu conjunto constituíram a base de trabalho para o aperfeiçoamento da escala RSE (cf. Anexo 1).

Finda esta primeira etapa, o objectivo último desta investigação é o de proceder à avaliação das qualidades psicométricas desta escala, agora reformulada, nomeadamente no que concerne à sua validade de conteúdo e de constructo e à sua fiabilidade. Para este efeito, procedemos à validação da escala através de uma análise factorial exploratória (AFE). Tal opção encontra-se sustentada pela ausência de dados robustos que suportem o modelo em dois factores proposto por Inverno (2008), ao que se associa o facto de a presente escala ter sido por nós revista e reconstruída para esta investigação, não possuindo, portanto, qualquer historial de utilizações anteriores, que em caso afirmativo, nos conduziriam a optar por uma análise factorial confirmatória (Kline, 2005). Como estamos, ainda, numa fase primária de validação da escala RSE-VR e na ausência de um modelo teórico ajustado aos dados, urge um estudo da dimensionalidade da escala que a AFE nos poderá, assim, facultar. Por sua vez, a estimação da fiabilidade das dimensões encontradas, quanto à sua consistência interna será efectuada por via do coeficiente *alpha* de Cronbach.

Em suma, os principais objectivos desta investigação residem, essencialmente, no aperfeiçoamento da escala RSE, com a respectiva revisão e aditamento de novos itens; na indagação de quais as dimensões que perpassam a estrutura factorial do constructo de responsabilidade social; no estudo das qualidades psicométricas da escala RSE-VR (quanto à validade de conteúdo e constructo e à fiabilidade); e, por último, na validação de um instrumento que permita a empresas e investigadores aferir os níveis de responsabilidade social das empresas, nas suas diferentes dimensões.

III - Metodologia

Tipo de estudo

O presente estudo insere-se no âmbito da investigação instrumental, centrando-se concretamente na avaliação das qualidades psicométricas da escala RSE-VR. Este tipo de investigação engloba-se no grupo de cinco tipos apresentados por Drenth (1998) como os mais comumente utilizados em Psicologia das Organizações e do Trabalho. Uma investigação de tipo instrumental dá primordial enfoque à construção e validação de instrumentos, com o intuito científico de analisar e avaliar o nível de significado teórico inerente aos constructos operacionalizados numa determinada escala ou teste (op.cit.).

Amostra

No que concerne ao processo de escolha das empresas incluídas na amostra, bem como ao processo de selecção dos colaboradores respondentes, a presente amostra designa-se de amostra de conveniência, uma vez que os casos escolhidos se reportam àqueles que se apresentaram como mais facilmente disponíveis, o que permitiu tornar todo o processo de construção da amostra mais célere, menos oneroso e simples, embora, certamente, à custa de algum rigor na generalização dos resultados para a população (Hill & Hill, 2009). Não obstante, Brewerton & Millward (2003) sustentam que este tipo de método de selecção amostral pode apresentar-se adequado em casos (como é o nosso) em que se pretendem realizar investigações exploratórias ou estudos piloto para a validação de instrumentos.

O *n* da amostra a recolher está alicerçado nos valores mínimos necessários para a realização de análises factoriais apontados pela literatura. Tomando a indicação de Hair et. al. (2010) de que as investigações deverão englobar um total de 5 sujeitos por item e mais de 100 sujeitos no total, a amostra teria de ter um mínimo de 240 sujeitos, uma vez que da escala RSE-VR constam 48 itens, indicação esta que foi cumprida ($100 < 441 > 240$).

A amostra trabalhada nesta investigação é, assim, composta por 441 colaboradores provenientes de 20 empresas do sector industrial. Do total da amostra de inquiridos 66,4% pertencem ao sexo masculino e 28,8% ao sexo feminino, verificando-se que a mediana de idades dos respondentes se centra entre os 30 e 35 anos de idade. Verifica-se, ainda, que 50,8% dos sujeitos trabalha há mais de 10 anos na empresa e que 87,1% dos colaboradores são efectivos. Analisando a distribuição dos colaboradores pelos diferentes departamentos encontramos: comercial (5%), administrativo (2,7%), financeiro (3,6%), recursos humanos (6,1%), marketing (1,1%), qualidade (8,8%), produção (63,5%) e investigação/desenvolvimento (4,8%). Constata-se, por último, que a mediana de habilitações académicas dos respondentes corresponde aos 12 anos de escolaridade, e que 41% dos sujeitos desempenha a função de operário/operador.

PROCEDIMENTOS DE RECOLHA DOS DADOS

O processo de recolha dos dados teve lugar entre Dezembro de 2009 e Janeiro de 2010. Numa primeira etapa efectuou-se o contacto com as empresas por e-mail e/ou via telefónica, fazendo-lhes chegar a carta de apresentação deste estudo (cf. Anexo 2), assim como o Projecto de investigação (cf. Anexo 3) e um exemplar da escala RSE-VR. Desta forma, apresentavam-se, sumariamente, o tema e a finalidade da investigação, o tipo de colaboração pretendida, bem como o retorno que as empresas poderiam obter com o seu investimento neste estudo. Foram apresentados dois tipos de modalidades de preenchimento da escala: o preenchimento online ou em formato papel, embora, na sua grande maioria, as empresas tenham optado por recorrer à primeira modalidade. Contudo, o maior número de questionários respondidos proveio das empresas que optaram e autorizaram a distribuição em papel da escala RSE-VR. Algumas delas requereram a

anexação ao questionário de uma carta dirigida a cada colaborador, explicando o intuito da investigação, e de um envelope para colocar o questionário preenchido, que seria, posteriormente, depositado numa urna fechada, colocada num local de passagem frequente dos colaboradores. Neste último tipo de modalidade houve, também, a necessidade de efectuar uma reunião prévia com os responsáveis de recursos humanos das empresas para uma melhor explicitação e definição do processo de distribuição e recolha dos questionários. Em alguns casos a empresa assumiu a responsabilidade pela distribuição e recolha dos questionários pelos colaboradores que manifestaram interesse em participar nesta investigação. Noutras situações, essa incumbência foi assumida pela equipa de investigação, que, deslocando-se à empresa e com a autorização desta, procedeu à distribuição dos questionários a cada colaborador da empresa interpelando-os, directamente, no seu local de trabalho ou à entrada da empresa nos seus horários de saída, explicitando, genericamente, o intuito da investigação e solicitando a participação dos diferentes colaboradores. A recolha dos questionários foi, em ambas as situações, efectuada pela equipa de investigação que se deslocava à empresa sempre que solicitado e sempre que existissem questionários devolvidos para levantar.

Instrumentos

Tal como referimos, o presente estudo centra-se na escala RSE-VR, auto-administrada, de tipo Likert. A opção por este tipo de escala acarreta algumas limitações, de que são exemplo a impossibilidade de garantir a adequada compreensão das instruções, do sentido das questões e das modalidades de resposta apresentadas aos respondentes (Alferes, 1997). Contudo, procurou colmatar-se estas questões fazendo recurso a um vocabulário simples e congruente com a realidade organizacional, tendo sido efectuados estudos preliminares com vista a corrigir algumas ambiguidades.

Com esta escala pretende-se, assim, avaliar as percepções dos colaboradores relativamente às práticas de responsabilidade social da organização em que trabalham. Para expressar as suas avaliações os sujeitos dispõem de cinco opções (Discordo totalmente, Discordo, Nem discordo nem concordo, Concordo, Concordo totalmente) pontuadas, respectivamente, de 1 a 5. A escala RSE-VR é, ainda, constituída por 48 itens, (re)formulados com base na escala RSE de Inverno e Rebelo (2008) e nas indicações do estudo de Cunha (2009), assumindo como *background* teórico os modelos anteriormente apresentados.

A GÉNESE DA ESCALA RSE: CONSTRUÇÃO E PRIMEIRO ESTUDO

Desenvolvida especificamente no âmbito da investigação de Inverno (2008) acerca do impacto da RSE no comprometimento organizacional dos colaboradores, a Escala RSE pretendia ser um importante contributo para o desenvolvimento da pesquisa em torno da RSE. Os autores tomaram como

base para a construção dos itens deste instrumento os indicadores mais pertinentes apresentados no Livro Verde da Comissão das Comunidades Europeias, obtendo uma escala com 26 itens.

Previamente à aplicação da escala para o objectivo que motivou a sua construção, Inverno e Rebelo (2008) sujeitaram-na à apreciação crítica de dois peritos (procurando desta forma averiguar a validade de conteúdo da mesma). Nesta etapa, desenvolveram, igualmente, um estudo piloto com sujeitos não pertencentes a empresas da amostra final, que conduziram a um *focus group*, onde foram expostas dúvidas e dadas sugestões de melhoria para uma compreensão mais clara de todos os itens. A versão final da escala (cf. Anexo 4) incorporou os contributos dos peritos e do estudo piloto e, posteriormente, aplicada a uma amostra de 289 sujeitos, provenientes de 13 empresas do sector cerâmico português.

Com vista à análise da estrutura dimensional da escala foi desenvolvida uma análise em componentes principais que apresentou uma estrutura de interpretabilidade teórica reduzida (estrutura em 6 factores). Os autores foram, por isso, conduzidos a eliminar os itens com valores de comunalidade indesejados, procedendo, seguidamente, à rotação varimax, dos 10 itens resultantes do processo de refinamento. Daqui emergiu uma estrutura em dois factores que os autores fizeram corresponder à Dimensão Interna (factor 1) e à Dimensão Externa (factor 2) da RSE, propostas no Livro Verde (Cf. Anexo 5) e que explicam, respectivamente, 26,14% e 25,32% da variância total, atingindo-se um valor de variância total explicada de 51,5%. Quanto à fiabilidade da escala, foram obtidos valores de *alpha* de Cronbach indicando valores aceitáveis de consistência interna: .728 para a dimensão interna da RSE e .760 para a externa, (Pestana e Gageiro, 2005).

A ANÁLISE DAS QUALIDADES PSICOMÉTRICAS DA ESCALA RSE

No sentido de aumentar a robustez da escala RSE e propor algumas sugestões de melhoria para a mesma, Cunha (2009) procurou avaliar as qualidades psicométricas desta escala, nomeadamente ao nível da sua validade de constructo, no âmbito da análise da dimensionalidade da escala. Para tal, foi necessário, numa fase prévia, dividir a amostra total em duas subamostras distintas, recorrendo ao critério de índice temporal, com intuito de assegurar que se o modelo delineado na análise factorial confirmatória (AFC) não se mostrasse adequado aos dados, se pudesse continuar o processo de validação com uma nova análise factorial exploratória (AFE).

Posto isto, com o intuito de analisar a robustez e estabilidade do modelo em dois factores da escala RSE final de 10 itens, proposto no estudo de Inverno (2008), Cunha (2009) iniciou o estudo com uma AFC. Recorrendo à subamostra de 491 sujeitos, provenientes de 16 empresas do sector cerâmico português, tomou por base a matriz de variância-covariância e o método da Máxima Verosimilhança (*Maximum Likelihood Estimation*). Os resultados provenientes desta análise evidenciaram, no cômputo geral e através dos diversos índices de ajustamento (e.g. TLI, CFI, RMSEA, AGFI

e χ^2), um pobre ajustamento do modelo hipotético aos dados [χ^2 (34, N = 491) = 147,424, $p < .001$]. Posto isto, Cunha (2009) considerou não ser vantajoso optar pela reespecificação do modelo, face aos baixos valores encontrados, aliados ao facto de a estrutura submetida a análise factorial confirmatória ter perdido muitos dos itens da versão inicial da escala. As autoras enveredaram, portanto, por continuar os estudos de validação da escala, realizando uma nova AFE com os 26 itens originais da escala RSE, recorrendo à segunda amostra, da qual constam 475 sujeitos, provenientes de 27 empresas do mesmo sector do estudo anterior. A estrutura relacional dos itens que compõem a escala foi avaliada sobre a matriz das correlações, com extracção dos factores pelo método das componentes principais, seguida de uma rotação varimax. Da primeira extracção obteve-se uma solução de interpretabilidade teórica reduzida e excluíram-se 7 itens que apresentaram saturações e valores de comunalidade desadequados face às indicações teóricas (Tabachnick & Fidell, 2001). Após a exclusão destes itens, obteve-se uma boa adequação da análise aos dados ($KMO = .885$) e emergiu uma estrutura em 4 factores a explicar 51% da variância total explicada (cf. Anexo 6). O factor 1 foi designado de «Meio Ambiente Interno e Externo», explica 14,87% da variância total e apresenta um *alpha* de Cronbach de .79; o factor 2 constitui a dimensão «Comunidade», tem associado um *alpha* de .73 e explica 14% da variância total; o terceiro factor, a explicar 11,33% da variância total constitui a dimensão «Colaboradores» e apresenta um valor de *alpha* de .64; por último, o quarto factor assumido como a dimensão «Integração» explica 10,65% da variância total e manifesta um *alpha* de Cronbach de .66.

Este estudo de validação da escala RSE chegou, portanto, à demonstração da inadequação do modelo aos dados proposto pelo estudo de Inverno (2008) e conduziu a uma nova AFE, que expôs uma solução factorial com mais itens (19, ao invés dos 10 do primeiro estudo) e mais subdimensões de RSE (4 factores), com interpretabilidade estatística. Posto isto, as autoras apontaram diversas sugestões de melhoria à escala, propondo a manutenção dos itens mais robustos e a revisão dos itens mais frágeis, bem como a inclusão de novos itens que contribuam para dilatar a probabilidade de o instrumento se tornar mais robusto e estável para diferentes amostras, sendo, assim, este o mote para a presente investigação.

A revisão da Escala RSE

Construir, rever e adaptar instrumentos de medição sob a forma de questionário não é uma actividade simples, pois a construção é um processo que exige tempo, uma análise teórica profunda da temática subjacente ao questionário, para além de requerer domínios específicos, como, por exemplo, de Psicometria e Estatística (Noronha, Freitas e Ottati, 2002). Para além disso, o processo de construção e validação de instrumentos de avaliação compreende uma série de fases, que Benson e Clark (1982)

agruparam em quatro etapas designando-as de *planeamento* (revisão do tema, definição dos constructos, tipo de população-alvo e de itens); *construção* (delineamento do conteúdo, com desenvolvimento dos itens a partir de revisão de testes já existentes e avaliação da validade de conteúdo por um painel de *experts*); *avaliação quantitativa* (aplicação da versão piloto a um grupo experimental apropriado para indagar a compreensibilidade dos itens); *validação* (aplicação do teste a um número significativo de indivíduos para a análise da validade e da fiabilidade do instrumento). A revisão da escala RSE não é exceção, pelo que no seu percurso de aperfeiçoamento passou por estas diferentes fases de evolução.

Assim sendo, a primeira etapa consistiu na revisão bibliográfica em torno da temática da responsabilidade social procurando sustentação teórica acerca do constructo a que se refere a escala. Integrando a informação recolhida num modelo orientador das principais dimensões inerentes ao conceito de RSE, avançou-se para a etapa de construção, que englobou a revisão dos itens que compõem a escala RSE (cf. Anexo 7). Assim, mantiveram-se os itens que se apresentaram mais robustos nas duas investigações anteriores, como sejam, os itens 2, 9, 10 e 23 da escala RSE. Tal aconteceu, também, com outros indicadores que a nosso ver tinham potencial e que, por essa razão, valia a pena incluir neste renovado conjunto de itens testando, mais uma vez, a sua capacidade para avaliar a RSE (são disto exemplo, os itens 4, 5 e 17 da escala RSE). Tomando por base as sugestões de melhoria aventadas por Cunha (2009), reformularam-se aqueles itens que apresentaram algumas fragilidades, sendo-lhe introduzidos alguns exemplos clarificadores (e.g. itens 9 e 18 da escala RSE-VR), ou subdividindo itens que na escala RSE manifestavam várias ideias importantes numa mesma frase (como seja, o desdobramento dos itens 14 e 22 da escala RSE nos itens 27 e 40 e 5 e 25 da escala RSE-VR); ou, ainda, procurando clarificar e tornar mais acessível a linguagem dos itens (de que são exemplo, os itens 24, 26 da escala RSE, correspondendo aos itens 48, 34 da escala RSE-VR). Por outro lado, afigurou-se como pertinente desenvolver mais itens para cada sub-dimensão da RSE, uma vez que para um estudo de validação, segundo Hill e Hill (2009), é preferível englobar na versão piloto do instrumento o dobro dos itens que se pretende que a escala final reúna. Desta forma, aditaram-se itens como o 11, 22, 43 e 46, entre outros, que abarcaram tópicos do conceito de RSE que não haviam sido explorados na versão da escala de Inverno e Rebelo (2008). Afigurou-se, ainda como pertinente introduzir ligeiras alterações nas instruções fornecidas aos respondentes, que passaram, assim, a incluir uma breve e simplificada noção do conceito de RSE, com o intuito de despertar nos sujeitos uma maior atenção para o que se pretende, efectivamente, com o presente instrumento. Terminado o processo de revisão cuidada da redacção dos itens, sujeitou-se esta primeira versão da escala (cf. Anexo 8) ao escrutínio e apreciação de duas peritas na área de responsabilidade social, com o intuito de melhorar a clareza dos enunciados, evitar ambiguidades e garantir que os itens não sugeriam nem induziam respostas. Para além destes aspectos, pretendia-se, sobretudo, avaliar se os itens mediam o conceito que se

pretendia medir – a RSE (assegurando a validade de conteúdo da escala), o que envolveu a análise da qualidade dos itens e o assegurar que as principais dimensões da RSE estavam adequadamente representadas pelos itens.

Com base na análise das peritas, alguns dos itens foram revistos, tomando por base as suas sugestões. Para os itens 18 e 44 foram sugeridos exemplos, a nosso ver, esclarecedores quanto ao intuito da questão, que nos levaram a aceitá-los e incluí-los nos referidos itens. O item 20, por seu turno, foi reformulado de acordo com a proposta apontada pelas peritas, que levou à substituição da expressão “do que desrespeitá-los para ter mais lucro” por “mesmo que isso signifique gerar menos lucro”. Foi, também, sugerida uma nova aleatorização dos itens na escala, mas tendo a preocupação de espaçar a distribuição dos itens 23 e 26, já que, segundo as *experts* a sua proximidade poderia induzir resposta e confundir os respondentes. Face às dúvidas lançadas pelas peritas quanto à clareza do objectivo do item 43, procurou-se clarificá-lo reformulando-o da seguinte forma: “Esta empresa procura conhecer o que os trabalhadores esperam relativamente à sua progressão na carreira.”. A apreciação global da escala foi, não obstante, muito positiva, sendo salientado que esta cobria todas as áreas importantes da RSE, razão que sustentou a manutenção da grande maioria dos itens da escala RSE, apresentada às peritas.

Em seguida, avançou-se para a etapa de avaliação quantitativa, na qual se apresentou a versão revista pelos peritos a um grupo de 7 trabalhadores de empresas provenientes do sector industrial, não incluídas na amostra, testando outra vertente importante da validade de conteúdo de um questionário - a acessibilidade e compreensão das questões junto da população a que se destinam. Foi, pois, solicitado aos sujeitos que respondessem de forma crítica e atenta a todos os itens da escala RSE, cronometrando o tempo que despenderam a responder (aproximadamente 15 minutos). Posteriormente, procedeu-se a uma reflexão crítica da escala, da qual resultaram duas sugestões. Primeiramente, foi aconselhada a introdução, na variável demográfica “h”, da frase “(nº de anos que estudou)”, para clarificar a questão e a forma de lhe responder. Sugeriu-se, por último, a reformulação do item 36, através da substituição da expressão “recebem parte dos lucros obtidos pela empresa” por “recebem prémios por atingir os objectivos estipulados”, uma vez que, segundo a experiência profissional dos sujeitos a repartição dos lucros da empresa não está relacionada com a obtenção de prémios de produtividade e de reconhecimento (como indicam os exemplos sugeridos no item). Desta forma, os dados provenientes deste estudo foram incorporados na escala RSE, chegando-se, assim, à escala RSE-VR (cf. Anexo 9) a aplicar à amostra desta investigação.

Apesar de a literatura (Hill & Hill, 2009; Bryman & Bell, 2007) indicar que o número de itens por dimensão deva ser equivalente, para a escala RSE-VR tal pressuposto foi impossível de cumprir. Tal ficou a dever-se ao facto de os vários modelos que tomámos como base na construção dos itens serem, eles próprios, desequilibrados quanto aos indicadores que salientam por cada dimensão.

Posto isto, avançámos para a etapa de validação proposta por Benson e Clark (1982), que teve início com a aplicação do instrumento aos sujeitos da amostra, com vista à análise da validade de constructo e da fiabilidade da escala RSE-VR.

IV – Resultados

Para fazer face aos objectivos delineados para a presente investigação recorremos, como já referido, a uma AFE.¹ De entre os vários métodos de análise factorial disponíveis no SPSS (versão 16.0), programa ao qual recorremos para o tratamento e análise estatística dos dados, o *principal axis factoring* (PAF) e o *maximum likelihood* (ML) são os que mais se utilizam em ciências sociais. Contudo, a opção considerada mais apropriada para a presente investigação foi o PAF, uma vez que o objectivo primordial da análise é maximizar a percentagem de variância explicada pelos factores (eliminando da análise os valores da variância específica e do erro), agrupando os diferentes itens num conjunto de variáveis latentes classificadas como factores. Se o objectivo fosse explicar, da melhor forma, as correlações observadas entre as variáveis, aí a opção pelo método ML afigurava-se como mais adequada (Hill & Hill, 2009).

Antes de proceder às análises factoriais, foram tidas em conta algumas medidas descritivas para avaliar as respostas dos sujeitos a cada item, verificando-se que em todos os itens elas se distribuíam pelas cinco opções, demonstrando uma razoável variabilidade de resposta. Contudo, nos itens 1, 6, 10, 24, 30 e 48 verificou-se uma percentagem superior a 50% de respostas na opção “4-Concordo”; o item 31, por seu turno, apresenta 52,4% de respostas na opção “5-Concordo Totalmente”. Assim, à excepção destes itens, a escala manifesta um adequado poder discriminativo. A média das respostas dos sujeitos oscila entre 2,43 no item 26 e 4,45 no item 31. Já no que concerne ao desvio-padrão observa-se que varia entre 0,654 no item 33 e 1,085 no item 16.

¹ Na consecução do objectivo primordial da análise exploratória o investigador pode recorrer a diversas técnicas de extracção dos factores. Contudo, considera-se que a decisão se centra, na generalidade, na escolha entre Análise de Componentes Principais (ACP) e a Análise Factorial (AF) (enquanto família de técnicas) (Hair et al., 2010). Everitt e Hothorn (2010) defendem que a ACP se utiliza quando se pretende um resumo empírico dos dados e o conhecimento prévio nos indica que a variância específica e do erro não são relevantes comparativamente à variância total explicada; quando, por seu turno, se está interessado numa solução teórica que identifique as dimensões latentes, na qual se elimina a variância específica e de erro, já que se acredita que confundem a percepção dos processos que lhe subjazem, a AF torna-se a escolha mais adequada (Hair et al., 2010).

Na preparação da base para a realização da técnica estatística foi efectuada uma análise aos *missing values* que evidenciou quatro casos de sujeitos nos quais a percentagem de não-respostas ultrapassava os 10% (Tabachnick & Fidell, 2007), optando-se pela sua exclusão. Na distribuição dos *missings* pelos itens nenhum deles apresentou valores significativos de valores omissos que justificassem a sua eliminação. Posto isto, optou-se por recorrer ao método de estimação através da substituição pela média de todos os valores em falta. Esta escolha sustenta-se no facto de este ser um método conservativo (já que a média geral não se modifica) e o mais usado em ciências sociais, ao que se alia o facto de o número de *missings* encontrado ser muito reduzido, condição que reafirma o recurso a este tipo de método (Tabachnick & Fidell, 2007).

Assegurado, como já referido, o pressuposto da dimensão da amostra, para a análise da factoriabilidade dos dados foi necessário atentar noutros indicadores que avaliassem a adequação da análise. Assim, analisando a matriz de correlações observa-se um número considerável de correlações com magnitude superior a 0,30. O índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), por seu turno, revelou a existência de uma correlação muito boa entre as variáveis [segundo a notação de Kaiser (Pereira, 1999)], assumindo o valor de .936. O teste de esfericidade de Bartlett, por seu turno, sustenta a existência de uma correlação estatisticamente significativa entre as variáveis, apresentando um nível de significância de $p < .001$. A medida da adequação amostral, obtida a partir da matriz anti-imagem, revelou valores na diagonal principal a oscilarem entre .832 e .970. Estes valores são, manifestamente, superiores a .50, o que, segundo Pestana e Gageiro (2005), aponta para a não exclusão de variáveis e possibilita e sustenta a prossecução da análise.

Foi, assim, desenvolvida uma AFE com extracção dos factores pelo método PAF seguido de rotação *varimax*. Numa fase prévia à rotação obtivemos uma estrutura factorial não satisfatória que apresentou nove dimensões. Em seguida, procedeu-se a uma rotação *varimax* na qual a decisão quanto ao número de factores a reter se baseou num conjunto diversificado de critérios. Assim, recorremos à regra do *eigenvalue* ou valores próprios superiores a 1, complementada pelo teste de sedimentação ou teste *scree* de Cattell. Contudo, a informação que nos foi fornecida por estes dois métodos, nesta fase inicial, encontrava-se na fronteira entre duas opções, não sendo totalmente claro qual a escolha mais acertada: reter três ou quatro factores. Posto isto, decidimos forçar a rotação pelo método *varimax* a três e a quatro factores, embora na solução a quatro factores, o último deles, revele abarcar um número muito reduzido de itens. Contudo, resolvemos prosseguir a análise testando as duas hipóteses por forma a não comprometer desde logo a nossa decisão.

Nesta primeira extracção foi, assim, visível uma estrutura factorial de interpretabilidade estatística reduzida, evidenciando *loadings* inferiores a .45. Este valor, tomado como ponto de corte, considerou-se como o peso factorial mínimo que cada item poderia assumir para permanecer na escala. A adopção deste valor indicativo constituiu-se como uma posição intermédia face às indicações de Hair et al. (2010), que indicam os valores .30 a .40

como níveis mínimos para a interpretação da estrutura e .50 como valor praticamente significativo. Posto isto, procedeu-se à exclusão, um a um, dos itens que apresentaram valores abaixo de .45 e pesos factoriais acima desse valor, em mais de um factor (*crossloadings*), uma vez que, segundo sustentam Tabachnick e Fidell (2007), este tipo de variável torna a interpretação dos factores mais ambígua. Foram, assim, eliminados da análise 17 itens da escala RSE-VR (itens 3, 4, 9, 12, 14, 17, 21, 25, 27, 29, 34, 36, 37, 39, 40, 42 e 45). O item 15 [“Os espaços desta empresa estão adequados às necessidades dos trabalhadores (por exemplo: existem máquinas de comida e bebida, locais para refeição)”] apesar de não manifestar um peso factorial abaixo do ponto de corte, apresentou, na fase ulterior de análise da consistência interna, valores de consistência do item com a escala inferiores a .50 (correlação de 4.76) e valores de consistência entre os itens inferiores a .30 (correlação de .25). Posto isto, decidiu-se pela exclusão deste item da escala, sustentados pelas orientações de Hair et al. (2010). Com a eliminação deste item, o item 10 (“A nossa empresa estabelece uma relação transparente com os clientes”) revelou um peso factorial ligeiramente inferior a .45 (.448) o que nos levou a ponderar a sua exclusão. Contudo, em virtude da diferença com o ponto de corte estipulado ser mínima (aliás, o valor obtido, se arredondado às centésimas, conduz ao nosso valor aceitável de .45), aliado ao facto de, a nosso ver, a ideia que lhe subjaz assumir importância considerável para o âmbito da RSE, optámos por incluí-lo na versão final da escala RSE-VR, da qual constam, assim, 30 itens.

A cada item excluído era realizada uma nova AFE, implicando sucessivas análises dos critérios de decisão do número de factores a reter. A certo ponto da análise, os referidos critérios, aliados ao facto de, na rotação a quatro factores, o último factor revelar pesos factoriais abaixo de .45 para todos os itens, deram-nos a indicação de que a solução mais adequada à presente análise era uma estrutura em três factores.

Esta solução factorial apresenta, assim, três factores que explicam, no seu conjunto, 43,036% da variância total. Na tabela 1 evidenciam-se os pesos factoriais de cada item para cada factor, a percentagem de variância explicada pelos diferentes factores e os valores de consistência interna de cada um deles.

Tabela 1

Pesos factoriais de cada item nos 3 factores retidos, percentagem de variância explicada por cada factor e níveis de consistência interna de cada factor, após AFE com o método principal axis factoring e rotação Varimax.

Itens	Factores		
	1	2	3
11 - Esta empresa procura conhecer o que os trabalhadores esperam relativamente à sua progressão na carreira.	.640	.102	.264
8 - Nesta empresa há empenho no estabelecimento de bons sistemas de comunicação entre a gestão e os representantes dos colaboradores.	..637	.280	.128
20 - Aqui prefere-se respeitar os direitos dos trabalhadores, mesmo que isso signifique gerar menos lucro.	.630	.181	.260
47 - A formação dada pela empresa vai de encontro às necessidades de evolução profissional e pessoal dos colaboradores.	.622	.280	.191
2 - As opiniões dos colaboradores quanto ao funcionamento da empresa são valorizadas.	.597	.304	.154
43 - Nesta empresa ouvem-se as várias partes interessadas (colaboradores, accionistas, fornecedores, etc.) quanto às suas expectativas e opiniões em relação ao funcionamento da Empresa.	.575	.304	.154
41 - Nesta empresa há preocupação em satisfazer as necessidades de formação individuais dos colaboradores (por exemplo, através de ofertas de formação diversificadas, promover a participação em cursos de “novas oportunidades”).	.557	.322	.072
23 - Nesta empresa valoriza-se a aprendizagem contínua dos colaboradores.	.550	.381	.208
46 - O espaço físico de trabalho desta empresa manifesta preocupações de ergonomia (por exemplo, preocupações quanto ao nível de iluminação e sistemas de ventilação, para além das directrizes legais; no arranjo físico dos locais de trabalho e na redução de trabalhos repetitivos e que exijam força e postura estática).	.526	.326	.148
38 - Os colaboradores são habitualmente solicitados a dar sugestões/opiniões quanto ao funcionamento da empresa.	.523	.285	.095
48 - Existe nesta empresa um bom ambiente de trabalho.	.508	.329	.164
22 - Nesta empresa há preocupação em ponderar medidas preventivas que permitam reduzir a necessidade de despedimentos.	.476	.300	.255
32 - Esta empresa preocupa-se e dá condições que permitem aos seus colaboradores conciliar a sua vida pessoal/familiar com o trabalho.	.468	.182	.150
31 - Esta empresa preocupa-se em fornecer produtos de qualidade certificada aos seus clientes.	.107	.653	.006
44 - Esta empresa aposta em iniciativas que promovam uma melhoria contínua do seu desempenho em termos ambientais [por exemplo através de formação/sensibilização ambiental, da implementação de sistemas de gestão ambiental ou da qualidade (ex. ISO 14 000 e ISO 9001), etc.].	.290	.641	.073
33 - Pode-se observar em todos os espaços e acções da empresa a preocupação que existe com	.153	.637	.058

a preservação do meio ambiente (por exemplo, existem vários contentores para reciclagem).			
1 - Nesta empresa aposta-se na prevenção do risco de acidentes de trabalho.	.340	.599	.005
6 - Nesta empresa procura-se desenvolver práticas que têm como fim a redução do número de emissões poluentes.	.242	.596	.164
24 - Ao longo de toda a cadeia de produção há preocupação com a redução de resíduos e/ou desperdícios.	.272	.590	.108
18 - A empresa onde trabalho, não só respeita, como também protege activamente o meio ambiente (o que é visível, por exemplo, na implementação de medidas de poupança de electricidade, no incentivo à partilha de transportes entre colaboradores, etc.)	.246	.561	.234
30 - Nesta empresa procura-se, nas várias operações de negócio, reduzir as despesas energéticas.	.239	.551	.096
28 - Os nossos produtos correspondem àquilo que deles anunciamos e publicitamos.	.160	.548	.145
7 - Esta empresa investe em medidas de saúde, higiene e segurança no Trabalho (por exemplo: ambiente de trabalho limpo, exames médicos periódicos, etc.).	.347	.535	.124
10 - A nossa empresa estabelece uma relação transparente com os clientes.	.272	.448	.114
13 - É habitual esta empresa apoiar instituições de solidariedade social.	.077	.120	.727
5 - Esta empresa apoia instituições de prestação de apoio familiar na comunidade onde se insere (por exemplo, Lares de idosos, jardins de infância, etc.).	.173	.074	.699
26 - Esta empresa disponibiliza apoios financeiros para investimentos em infra-estruturas e serviços de benefício público.	.176	-.013	.664
19 - Esta empresa procura apoiar causas e iniciativas desenvolvidas na comunidade local (por exemplo: patrocínio de eventos culturais/desportivos; apoio a acções de promoção ambiental).	.220	.130	.596
35 - Esta empresa incentiva-me a participar nas acções de voluntariado que promove (como por exemplo em doações de comida, roupa usada, etc.).	.217	.165	.566
16 - Nesta empresa promovem-se acções de voluntariado para apoiar a comunidade local (por exemplo, recolha de brinquedos ou livros na empresa para doar a instituições).	.194	.132	.561
Variância Explicada (Total = 43,036%)	16,861%	15,920%	10,255%
Consistência Interna (Alpha de Cronbach)	.904	.881	.827

O factor 1 evidencia pesos factoriais elevados em itens como 11 (“Esta empresa procura conhecer o que os trabalhadores esperam relativamente à sua progressão na carreira”), explica 16,861% da variância total e foi denominado de Dimensão Social Interna. O segundo factor inclui itens, com *loadings* elevados, como o 31 (“Esta empresa preocupa-se em fornecer produtos de qualidade certificada aos seus clientes”) e o 44 [“Esta empresa

aposta em iniciativas que promovam uma melhoria contínua do seu desempenho em termos ambientais (por exemplo através de formação/sensibilização ambiental, da implementação de sistemas de gestão ambiental ou da qualidade (ex. ISO 14 000 e ISO 9001), etc.)”]. Este factor designa-se de Meio Ambiente Interno e Externo e tem um poder explicativo da variância de 15,920%. Por último, o terceiro factor com elevados pesos factoriais em itens como o 13 (“É habitual esta empresa apoiar instituições de solidariedade social”), explica 10,255% da variância total e denomina-se Dimensão Social Externa. Aprofundando um pouco mais a análise da validade de constructo da escala efectuámos uma análise das correlações existentes entre os três factores obtidos. Daqui verificou-se uma correlação de .679 entre o factor 1 e 2, de .480 entre o factor 1 e 3 e uma correlação de .352 entre o factor 2 e 3.

Efectuou-se, também, a estimação da consistência interna, recorrendo ao cálculo do *alpha* de Cronbach, para cada uma das três dimensões encontradas. Assim, para o factor 1 (Dimensão Social Interna) encontramos um *alpha* de .904 [$F_{(12, 5196)} = 57,561$; $p < .001$], o que revela, segundo Hill e Hill (2009), uma medida excelente de fiabilidade. No que respeita ao factor Meio Ambiente Interno e Externo, o valor de *alpha* de Cronbach é de .881 [$F_{(10, 4300)} = 59,967\%$; $p < .001$], o que evidencia uma boa consistência interna do factor. O *alpha* do factor 3 (Dimensão Social Externa) assume o valor de .827 [$F_{(5, 2165)} = 56,577$; $p < .001$], classificando-se, igualmente, como possuindo boa fiabilidade.

V – Discussão

O objectivo primordial da RSE é conferir dignidade e relevância social à acção organizacional, integrando-a no vasto movimento nacional e internacional que não vê no desenvolvimento económico um obstáculo ao desenvolvimento social e ambiental, antes procura, através de práticas específicas – observáveis e controláveis – demonstrar que, actualmente, o desenvolvimento das sociedades só pode ser efectuado através de formas avançadas de gestão, onde as partes interessadas – accionistas, colaboradores, sindicatos, autarquias, comunidades locais, fornecedores, etc. – assumam o seu papel preponderante (Costa, 2008). É, contudo, manifesta e reconhecidamente difícil desenvolver instrumentos de medida compreensíveis que permitam abarcar e mensurar a amplitude de actividades socialmente responsáveis desenvolvidas pelas empresas (Turker, 2009). Este foi, não obstante, o desafio da presente investigação: rever um instrumento já existente de avaliação da RSE, mas que manifestou, em estudos anteriores, pouca sustentação, procedendo-se, para tal, ao seu aperfeiçoamento com vista à apresentação de uma medida da RSE fiável, válida e aplicável em contexto académico e organizacional.

Assim, recorremos a uma amostra considerada por Tabachnick e Fidell (2007) como “confortável” para a execução de uma AFE ($N > 300$). A escala RSE na sua versão revista, desenvolvida no âmbito da presente investigação e na qual, logo nos procedimentos de construção, foi assegurada a sua validade de conteúdo (recorrendo ao juízo de peritas na área da responsabilidade social), foi aplicada a colaboradores em empresas do sector industrial. A AFE por nós conduzida apresentou uma solução factorial com 30 itens, evidenciando a emergência de 3 dimensões da RSE, latentes à escala RSE-VR. Esta solução apresenta interpretabilidade estatística, com cerca de 43% de variância total explicada, e com cada factor a apresentar bons níveis de consistência interna, assegurando a fiabilidade da escala. Determinada a estrutura interna da escala, indicativa da natureza essencial da variável latente ao instrumento – a RSE –, é possível complementar a avaliação da validade de constructo da escala com a informação proveniente da análise das correlações entre factores. Esta denota a existência de alguma interligação entre os factores, indicando assim a presença de um constructo comum subjacente à escala RSE-VR. Contudo, uma vez que as suas correlações não assumem, na generalidade, valores de elevada magnitude ou superiores a .80, podemos concluir que cada factor avalia diferentes dimensões do constructo geral, que é efectivamente o que se pretende, para, desta forma, garantir que não se está a medir informação redundante. Estes resultados indicam, portanto, que, embora os factores representem dimensões distintas, compartilham um constructo comum subjacente, a RSE. Torna-se, assim, possível assegurar que a escala RSE-VR apresenta uma validade de constructo satisfatória, atendendo aos valores razoáveis de variância explicada e à adequação dos demais indicadores da estrutura dimensional da escala, evidenciados na análise factorial. Ao que se acrescenta, a análise das correlações entre os factores que confirma a presença de um constructo comum subjacente aos factores desta escala, bem como, o suporte de que cada um deles abarca e mede componentes distintas desse mesmo constructo.

Conferindo interpretabilidade teórica aos factores emergentes desta análise, encontramos o primeiro (e o maior) conjunto de itens, que denominámos de Dimensão Social Interna. Nesta dimensão encontramos itens que se reportam ao funcionamento interno da empresa e à gestão dos seus recursos humanos, atribuindo especial enfoque aos *stakeholders* colaboradores, como é visível no item 23 (“Nesta empresa valoriza-se a aprendizagem contínua dos colaboradores”) ou no item 22 (“Nesta empresa há preocupação em ponderar medidas preventivas que permitam reduzir necessidade de despedimentos”). Importa salientar que, à excepção do item 43 [“Nesta empresa ouvem-se as várias partes interessadas (colaboradores, accionistas, fornecedores, etc.) quanto às suas expectativas e opiniões em relação ao funcionamento da Empresa”], todos os itens englobados neste primeiro factor haviam sido, numa fase prévia à análise (cf. Anexo 1), enquadrados na dimensão social interna apontada por Moura et al. (2004). O item 43 havia sido por nós apontado como pertencente à dimensão social externa, nomeadamente, à componente da RSE “*stakeholders* externos”, em

virtude do facto de se referir a diferentes *stakeholders*. Contudo, após a análise, verificamos que, efectivamente, ele se enquadra melhor nesta dimensão interna, uma vez que atentando na sua formulação, que abarca *stakeholders* internos e externos, não seria totalmente correcto ajustá-lo, exclusivamente, à componente externa, ao que se junta o facto de ele remeter, especificamente, para o funcionamento interno da organização, como subjaz a esta dimensão da RSE. Desta forma, é possível concluir, para este primeiro factor, a existência de suporte ao modelo teórico subjacente à construção e rearranjo dos itens da escala RSE-VR – o modelo de Moura et al. (2004), que toma por base a proposta do Livro Verde da Comissão Europeia (2001).

É, pois, atentando nas indicações deste Livro que emerge a sustentação para a ideia subjacente ao agrupamento dos itens constantes do factor 2. Este factor que classificamos de Meio Ambiente Interno e Externo tem subjacente a ideia de protecção/preocupação, algo bem patente nas características do conceito de RSE. Como sustenta Mendes (2007) o carácter inovador da RSE consiste, precisamente, numa integração transversal a toda a gestão societária de um elevado nível de protecção ambiental e social, em todas as operações empresariais e ao longo de todo o processo produtivo. Tudo isto tendo em vista um aumento da competitividade, ao mesmo tempo que se procura assegurar a defesa e protecção do ambiente e se promove a protecção social dos diferentes *stakeholders*, incluindo os interesses dos clientes (Comissão Europeia, 2002). Assim, neste factor, destaca-se claramente uma forte componente de protecção ambiental, patente a itens como o 6 (“Nesta empresa procura-se desenvolver práticas que têm como fim a redução do número de emissões poluentes”) e o 18 [“A empresa onde trabalho, não só respeita, como também protege activamente o meio ambiente (o que é visível, por exemplo, na implementação de medidas de poupança de electricidade, no incentivo à partilha de transportes entre colaboradores, etc.)”]. Todos os itens que enquadrámos inicialmente na dimensão ambiental proposta pelo modelo de Moura et al. (2004) e que revelaram pesos factoriais suficientemente elevados para se afirmar a sua relação com a RSE, estão englobados neste segundo factor. Todos eles têm, manifestamente vincada, esta preocupação clara com o meio ambiente, orientada tanto para acções dirigidas para o interior da empresa como para os seus impactos externos. As acções que se focam, especificamente, na protecção dos espaços e na preocupação com os *stakeholders* internos (nomeadamente os colaboradores) investem, igualmente, em formas complementares de promoção da saúde e segurança que perpassa itens como o 1 (“Nesta empresa aposta-se na prevenção do risco de acidentes de trabalho”). São, ainda, englobados neste factor itens que se prendem com a preocupação com o ambiente externo à organização, nomeadamente, atendendo à preservação e protecção da relação da empresa com os seus clientes, bem como, da qualidade dos produtos que lhes são fornecidos. Estas preocupações estão patentes em itens como o 28 (“Os nossos produtos correspondem àquilo que deles anunciamos e publicitamos”) e o 10 (“A nossa empresa estabelece uma relação

transparente com os clientes”). Posto isto, apesar de, aparentemente, apresentar itens mais heterogéneos, este segundo factor foca-se, especificamente, na ideia de que a RSE envolve uma forte componente de protecção do meio ambiente interno (segurança e saúde dos seus colaboradores e do local de trabalho) e externo (preservação da relação com os clientes e preocupações de cariz ambiental) da organização.

Ao último factor que abarca 6 itens da escala RSE-VR de entre os quais se pode salientar o item 26 (“Esta empresa disponibiliza apoios financeiros para investimentos em infra-estruturas e serviços de benefício público”) atribuímos a designação de Dimensão Social Externa. Neste tipo de dimensão, segundo Moura et al. (2004), salienta-se o papel das empresas face ao seu meio externo. Os itens que constam deste terceiro factor remetem, efectivamente, para as estratégias e práticas organizacionais mais direccionadas para o exterior, e concretamente, para a comunidade em que a empresa se encontra inserida, dando pistas acerca da forma como a organização contribui para o desenvolvimento dessa mesma comunidade. Há, ainda, que referir que todos os itens agrupados neste factor correspondem aos que enquadrámos teoricamente na componente “comunidades locais” da dimensão social externa do modelo de Moura et al. (2004). Desta forma, evidencia-se a adequabilidade do modelo teórico adoptado para o enquadramento da investigação, robustecido com os dados empíricos aqui obtidos.

A estrutura factorial da escala RSE-VR reflecte, grosso modo, as três dimensões propostas por Moura et al. (2004), embora o factor Meio Ambiente Interno e Externo, englobe mais aspectos do que, simplesmente, a dimensão ambiental da RSE sugerida no referido modelo, embora lhe atribua maior enfoque.

Patente às dimensões da RSE emergentes da presente AFE estão, não obstante, os diferentes e principais contributos teóricos que subjazem ao conceito em estudo, reflectindo e reafirmando, desta forma, a validade de constructo e de conteúdo da escala. Assim, encontramos, bem vincado, nos itens da escala que persistiram após a análise, o enfoque atribuído à comunicação e intervenção dos diferentes *stakeholders* nas actividades da organização, salientando a preocupação que as empresas deverão dirigir, especificamente, aos interesses dos seus colaboradores e clientes, das comunidades locais nas quais se inserem e do meio ambiente circundante e global. Por outro lado, está igualmente presente a ideia de que a RSE envolve a procura de níveis de protecção social e ambiental mais elevados do que o disposto no direito constituído. E salienta-se, ainda, que, embora como noção transversal à generalidade dos itens, encontramos claramente impregnado nesta escala o sentido primordial da RSE: o seu cariz voluntário. Este dever-se-á, assim, fazer sentir, quer nas acções orientadas para preocupações sociais, quer nas que se reportam a compromissos de respeito pelo ambiente.

É, contudo, notória a ausência de um enfoque nas responsabilidades económicas da empresa, salientadas pelo modelo de Carroll, em qualquer um dos itens. Tal facto advém da nossa intencional relativização deste tipo de

objectivos na revisão da presente escala (nomeadamente na etapa de construção de novos itens), uma vez que, a nossa ver, para uma empresa existir e perdurar no mercado ela deverá reger-se por objectivos económicos que são basilares à sua subsistência, mais do que por se constituir como um acto voluntário da própria organização. Desta forma, não pretendemos, de todo, retirar valor a este tipo de responsabilidades, mas antes encará-las como um aspecto que as empresas já consideram, necessariamente, na sua gestão, em virtude das pressões do mercado, do Estado e da sua própria intenção de subsistir na sociedade actual. Não obstante, o impacto dos seus compromissos económicos reflecte-se, não raras vezes, na forma como cada organização lida com as suas demais responsabilidades, nomeadamente, no que concerne à sua acção de agente social com preocupações com múltiplos *stakeholders*. Razão pela qual, os presentes resultados, apesar de suportarem em grande medida o modelo teórico que lhes serviu de base, poderão ter sofrido enviesamentos [que Alferes (1997) designa de factor História] decorrentes da conjectura económica e financeira que assolava o nosso país no momento da recolha de dados (e que ainda se faz sentir no momento actual). Esta situação pode, nos casos de algumas empresas (como nos foi relatado por algumas delas), ter condicionado a implementação de determinadas práticas socialmente responsáveis focadas, especificamente, nos colaboradores, que, por seu turno, poderão tê-las sentido como menos benéficas, influenciando, dessa forma, o seu sentido de resposta.

Atendendo a que esta escala resultou de um processo de revisitação e revisão da escala RSE de Inverno e Rebelo (2008), este é, efectivamente, o primeiro estudo de validação desta versão do instrumento, razão que sustentou a nossa opção por não estreitar e tomar valores mais rigorosos para a exclusão de itens. Desta forma, obtivemos uma versão da escala que, apesar de não ser muito longa, poderá ser alvo de estudos subsequentes que conduzam à obtenção de uma versão reduzida deste instrumento. Assim, permitir-se-ia avaliar a RSE com menores encargos de tempo, quer para as empresas quer para investigações futuras.

Perante estes resultados, cremos constituir uma mais-valia a prossecução de estudos que repliquem e sustentem os dados aqui obtidos, prosseguindo a validação da escala RSE-VR, de forma a garantir a robustez e estabilidade do instrumento em diferentes amostras.

VI – Conclusões

Tomamos uma organização socialmente responsável como aquela que, além de respeitar integralmente toda a legislação aplicável integra, igualmente, na sua gestão diária, na sua filosofia e na sua estratégia, os princípios fundamentais da responsabilidade social, nos planos ético, social e ambiental e na relação com os seus diferentes *stakeholders* (e.g. colaboradores, clientes, fornecedores, comunidade).

Assim, o objectivo primordial da presente investigação envolveu a revisão e aperfeiçoamento da escala RSE, com vista à análise das suas qualidades psicométricas. Instrumento este que se pretende que constitua uma ferramenta de gestão e investigação no âmbito da RSE, como forma de analisar em que medida cada empresa desenvolve práticas socialmente responsáveis e até que ponto elas vão ao encontro dos interesses dos mais diversos *stakeholders*.

A escala RSE proposta por Inverno e Rebelo (2008) foi por nós alvo de reavaliação, com inclusão de novos itens, manutenção dos itens empiricamente robustos e reformulações transversais à escala, que conduziram à escala RSE-VR (versão revista). Nesta fase de revisão foi assegurada a validade de conteúdo da escala, através da apreciação de peritas na área da RSE, que asseguraram que os tópicos essenciais do conceito constavam dos itens da escala.

A análise factorial de carácter exploratório, que pretendia assegurar a validade de constructo da escala RSE-VR, revelou uma estrutura interna em três dimensões, com interpretabilidade teórica, robustez estatística e assegurando bons níveis de fiabilidade da escala.

Não obstante a adequabilidade dos dados estatísticos observados, este estudo traz consigo algumas limitações que carece apontar. Ainda que de impacto indirecto, uma primeira limitação resulta da tónica na maximização de lucros a curto prazo, inerente a algumas organizações, e que compromete uma visão mais focada em práticas capazes de acarretar benefícios duradouros para os agentes e seus associados. Ao que se acrescenta, numa tónica distinta, aquelas organizações que já desenvolvem certas práticas socialmente responsáveis e às quais não associam o marketing interno devido, de forma a consciencializar, comprometer e dar conhecimento, nomeadamente, aos seus colaboradores, do que de bom se faz na organização. Tudo isto poderá conduzir a respostas enviesadas por parte dos respondentes, quer por desconhecimento, quer por conceitos distorcidos em torno da RSE.

Outra limitação que identificamos nesta investigação prende-se com o sector de actividade que foi alvo da presente análise. Apesar de não termos recorrido especificamente ao sector industrial da cerâmica, como ocorrido nos estudos de Inverno (2008) e Cunha (2009), a amostra que consta deste estudo proveio, exclusivamente, do sector industrial. Assim, parece-nos pertinente prosseguir novos estudos que alarguem um pouco mais o espectro da escala, no sentido de testar a sua validade, também, no sector de serviços.

A nosso ver, urge, ainda, aprofundar a análise das qualidades

psicométricas da escala RSE-VR ao estudo da sua validade convergente e discriminante, sustentando, ainda mais, a validade de constructo desta escala, ao que seria pertinente acrescentar o estudo a sua validade preditiva.

Acreditamos, assim, que esta investigação não mais é do que um modesto contributo para o leque insondável de possíveis campos de estudo no domínio da responsabilidade social. As pistas que aqui lançamos constituem uma forte motivação para o prosseguimento e aprofundamento das questões deixadas em aberto, assim como, para a validação dos resultados obtidos e das conclusões deles decorrentes.

A relevância deste estudo está, a nosso ver, na contribuição que dá para o aumento do número de instrumentos validados para este fim, sendo esta importância enfatizada pela escassez de investigações e de medidas validadas para a análise e mensuração da RSE. É, pois, este problema que a presente investigação pretende ajudar a colmatar, no sentido de munir académicos, investigadores e organizações de um instrumento de fácil aplicabilidade para o diagnóstico e avaliação de práticas de RSE.

Por último, importa salientar a necessidade, pertinência e importância que estudos de natureza psicométrica (nomeadamente, os que se focam na construção e validação de escalas) assumem na melhoria do rigor e validade científicas da produção que se desenvolve em Psicologia das Organizações e do Trabalho, bem como das práticas de intervenção que daí decorrem.

Bibliografia

- Albareda, L., Lozano, J. & Ysa, T. (2007). Public Policies on Corporate Social Responsibility: The Role of Governments in Europe. *Journal of Business Ethics*, 74, 391–407. Disponível a 5 Janeiro, 2010 em B-on.
- Alferes, V. (1997). *Investigação científica em psicologia: Teoria e prática*. Coimbra: Almedina.
- Almeida, F.J. (2007). Ética e desempenho social das organizações: Um modelo teórico de análise dos factores culturais e contextuais. *Revista de Administração Contemporânea*, 11(3), 105-125. Disponível a 5, Novembro, 2009 em <http://redalyc.uaemex.mx/>.
- Barnett, M. L. (2007). Stakeholder influence capacity and the variability of financial returns to corporate social responsibility. *Academy of Management Review*, 32(3), 794-816. Disponível a 11, Novembro, 2009 em B-on.
- Benson, J. & Clark, F. (1982). A guide to instrument development and validation. *The American Journal of occupational therapy*, 36(12), 789-800. Disponível a 30, Outubro, 2009 em <http://www.scinf.umontreal.ca/cours/SOI6230/Documents/Benson%20et%20Clark%201982.pdf>
- Beurden, P. & Gössling, T. (2008). The worth of values: A literature review on the relation between corporate social and financial performance. *Journal of Business Ethics*, 82, 407–424. Disponível a 11, Dezembro, 2009 em B-on.
- Brewerton, P. & Millward, L. (2003). *Organizational research methods: A guide for students and researchers*. London: SAGE
- Bryman, A. & Bell, E. (2007). *Business research methods*. (2th ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Bryman, A. & Cramer, D. (2004). Constructing variables. In M. Hardy & A. Bryman. *Handbook of data analysis* (pp. 17 – 34). London: SAGE.
- Carroll, A.B. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*, 34, 39-48. Disponível a 25, Outubro, 2009 em B-on.
- Carroll, A.B. (1999). Corporate social responsibility: evolution of a definitional construct. *Business & Society*, 38, 268-295. Disponível a 10, Novembro, 2009 em <http://bas.sagepub.com>
- Carroll, A.B. (2004). Managing ethically with global stakeholders: A present and future challenge. *Academy of Management Executive*, 18(2), 114-120. Disponível a 4, Novembro, 2009 em Proquest.
- Carvalho, C. (2007). Organizações, actores envolvidos e partes interessadas: Determinantes da saliência dos stakeholders e sua relação com o desempenho organizacional. Dissertação de Doutoramento em Psicologia com especialização em Psicologia das Organizações e do Trabalho apresentada à Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra sob orientação do Professor Doutor Adelino Duarte Gomes. Coimbra: FPCEUC

- Carvalho, C., Gomes, A., & Lourenço, P. (2005). Análise discursiva da gestão de stakeholders: Emergência e implicações dos discursos dos gestores no comportamento organizacional. *Psychologica*, 38, 45-64.
- CECOA (2004). *Responsabilidade Social das Empresas – Estado da Arte em Portugal*. Disponível a 12, Novembro, 2009 em <http://www.cecoa.pt>
- Cohen, R.J., Swerdlik, M.E. & Smith, D.K. (1992). *Psychological testing and assessment: An introduction to tests and measurement*. (2nd ed.). California: Mayfield Publishing Company.
- Comissão das Comunidades Europeias (2001). *Livro Verde: Promover um Quadro Europeu para a Responsabilidade Social das Empresas* [COM (2001) 366]. Bruxelas: Comissão das Comunidades Europeias. Disponível a 3, Novembro, 2009 em <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0366:FIN:PT:PDF>
- Comissão das Comunidades Europeias (2002). Comunicação da Comissão relativa à responsabilidade social das empresas: Um contributo das empresas para o desenvolvimento sustentável [COM(2002) 347]. Bruxelas: Comissão das Comunidades Europeias. Disponível a 3, Novembro, 2009 em <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0347:FIN:PT:PDF>
- Conselho de Ministros (2007, 20 Março). *Resolução do Conselho de Ministros n.º 109/2007*. Diário da República n.º 159 – 1 Série. Disponível a 30, Outubro, 2009 em <http://www.dre.pt/pdf1sdip/2007/08/15900/0540405478.PDF>
- Costa, R.G. (2008). *Guia do Projecto RSO Matrix*. Disponível a 4, Novembro, 2009 em http://www.rso-matrix.com/main_h/docs/default.asp?id=gFFRDuiBHJNGGDa&p=17
- Crane, A. & Matten, D. (2004). Questioning the domain of the business ethics curriculum. *Journal of Business Ethics*, 54, 357–369. Disponível a 12, Novembro, 2009 em B-on.
- Cronbach, L.J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). New York: Harper & Row.
- Cunha, S. (2009). *Análise das qualidades psicométricas da escala RSE*. Tese de Mestrado Integrado não publicada, Universidade de Coimbra.
- Dahlsrud A. (2006). How corporate social responsibility is defined: an analysis of 37 definitions. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 15, 1-13. Disponível a 2, Novembro, 2009 em www.interscience.wiley.com
- De Bakker, F., Groenewegen, P. e Den Hond, F. (2005). A bibliometric analysis of 30 years of research and theory on corporate social responsibility and corporate social performance. *Business & Society*, 44, 283-317. Disponível a 20, Outubro, 2009 em <http://bas.sagepub.com>

- Dobers, P. (2009). Corporate social responsibility: Management and methods. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 16, 185-191. Disponível a 13, Novembro, 2009 em B-on.
- Drenth, P. J. (1998). Research in work and organizational psychology: Principles and methods. In P. J. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology (2nd ed.): Vol 1. Introduction to work and organizational psychology* (pp. 11-46). Hove, East Sussex: Psychology Press.
- Everitt, B. & Hothorn, T. (2010). A handbook of statistical analyses using R (2nd ed.). Boca Raton: Chapman & Hall/CRC.
- Freire, R., Santos, S., Souza, M. & Rossetto, C. (2008, Agosto). *Responsabilidade social corporativa: evolução da produção científica*. Comunicação apresentada no IV Congresso Nacional de Excelência em Gestão - Responsabilidade Socioambiental nas Organizações Brasileiras, Rio de Janeiro, Brasil. Disponível a 30, Outubro, 2009 em http://www.latec.uff.br/cneg/documentos/anais_cneg4/T7_0060_0462.pdf
- Friedman, M. (1970, 13 September). The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits. *New York Times Magazine*, 32. Disponível a 2, Novembro, 2009 em <http://graphics8.nytimes.com/packages/pdf/business/miltonfriedman1970.pdf?scp=1&sq=The%20New%20York%20Times%20Magazine%2013%20september,%201970&st=cse>
- García, F., Tabales, J. & Herradón, R. (2008). Applicability of corporate social responsibility to human resources management: Perspective from Spain. *Journal of Business Ethics*, 82, 27-44. Disponível a 8, Janeiro, 2010 em B-on.
- Geva, A. (2008). Three models of corporate social responsibility: Interrelationships between theory, research, and practice. *Business and Society Review*, 113(1), 1-41. Disponível a 13, Novembro, 2009 em B-on.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. & Black, W.C. (2010). *Multivariate data analysis (7^a Ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Halme, M. & Laurila, J. (2009). Philanthropy, integration or innovation? Exploring the financial and societal outcomes of different types of corporate responsibility. *Journal of Business Ethics*, 84, 325-339. Disponível a 5, Novembro, 2009 em B-on.
- Hill, M. M., & Hill, A. (2009). *Investigação por questionário (2a ed)*. Lisboa: Silabo.
- Hoyle, R. Harris, M., & Judd, C. (2002). *Research methods in social relations (7th ed.)*. Toronto: Wadsworth.
- Ihlen, Ø. (2008). Mapping the environment for corporate social responsibility: Stakeholders, publics and the public sphere. *Corporate Communications: An International Journal*, 13(2), 135-146. Disponível a 20, Outubro, 2009 em Proquest.

- Inverno, G. (2008). *The impact of Corporate Social Responsibility on the Organizational Commitment*. Tese de Mestrado Erasmus Mundos WOP-P não publicada, Universidade de Coimbra/Universidade de Barcelona.
- IPQ (2008). *NP 4469-1:2008*. Lisboa: IPQ
- ISO (2008). *ISO and social responsibility*. Disponível a 4, Janeiro, 2010 em <http://www.iso.org>.
- Jamali, D. (2009). A stakeholder approach to corporate social responsibility: A fresh perspective into theory and practice. *Journal of Business Ethics*, 82, 213–231. Disponível a 3, Novembro, 2009 em B-on.
- Kline, R. B. (1994). *An easy guide to factor analysis*. New York: Roudedge
- Kline, R.B. (2005). Principles and practice of structural equation modeling (2nd ed.). New York: Guilford
- Maignan, I. & Ferrell, O.C. (2000). Measuring corporate citizenship in two countries: The case of the United States and France. *Journal of Business Ethics*, 23(3), 283–297. Disponível a 4, Janeiro, 2010 em B-on.
- Margolis, J.D & Walsh, J.P. (2003). Misery loves companies: Rethinking social initiatives by business. *Administrative Science Quarterly*, 48(2), 268-305. Disponível a 14, Dezembro em B-on.
- Martins, G.A. (2006). Sobre a confiabilidade e a validade. *Revista Brasileira de Gestão e Negócio*, 20(8),1-12. Disponível em Redalyc.
- Mcwilliams, A. & Siegel, D. (2001). Corporate social responsibility: a theory of the firm perspective. *Academy of Management Review*, 26(1), 117-127. Disponível a 13, Novembro, 2009 em B-on.
- Mendes, M.P. (2007). *A responsabilidade social da empresa no quadro da regulação europeia*. Tese de Mestrado não publicada, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Lisboa.
- Moir, L. (2001). What do we mean by corporate social responsibility?. *Corporate Governance*, 1(2), 16-22. Disponível a 3, Novembro, 2009 em Proquest.
- Moura, R., Coelho, V., Moura, K., Raposo, R., Brites, R., Cardim, J. & Silva, A. (2004). *Responsabilidade social das empresas: emprego e formação profissional*. Lisboa: Mundiserviços
- Noronha, A., Freitas, F. & Ottati, F. (2002). Parâmetros psicométricos de testes psicológicos de inteligência. *Interação em Psicologia*, 6(2), 195-201. Disponível a 25, Outubro, 2009 em Scielo.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory*. (2^a Ed.). New York: McGraw-Hill
- O’Riordan, L. & Fairbrass, J. (2008). Corporate social responsibility (CSR): Models and theories in stakeholder dialogue. *Journal of Business Ethics*, 83, 745–758. Disponível a 5, Novembro, 2009 em B-on.
- Okoye, A. (2009). Theorising corporate social responsibility as an essentially contested concept: Is a definition necessary?. *Journal of Business Ethics*, 89, 613–627. Disponível a 3, Novembro, 2009 em B-on.

- Orlitzky, M. (2005). Payoffs to Social and Environmental Performance. *Journal of Investing*, 14(3), 48-52. Disponível a 10, Dezembro, 2009 em B-on.
- Orlitzky, M., Schmidt, F & Rynes, S. (2003). Corporate social and financial performance: A Meta-analysis. *Organization Studies* 24(3), 403–441. Disponível a 14, Novembro, 2009 em B-on.
- Panayiotou, N., Aravossis, K. & Moschou, P. (2009). A new methodology approach for measuring corporate social responsibility performance. *Water Air Soil Pollut: Focus*, 9, 129–138. Disponível a 12, Dezembro, 2009 em B-on.
- Peloza, J. & Papania, L. (2008). The missing link between corporate social responsibility and financial performance: Stakeholder salience and identification. *Corporate Reputation Review*, 11(2), 169–181. Disponível a 2, Novembro, 2009 em B-on.
- Pereira, A. (1999). *Guia prático de utilização do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Pereira, W.A. & Filho, L.A. (2007). Modelos conceituais da responsabilidade social corporativa (RSC): Em busca das Principais semelhanças e divergências. *Revista Científica de Administração*, 9(9), 33-44. Disponível a 15, Outubro, 2009 em Scielo.
- Pestana, M.H. & Gageiro, J.N. (2005). Análise de dados para ciências sociais: A complementaridade do SPSS (4ª Ed.). Lisboa: Sílabo
- Pinto, N.G. (2005). Comissão europeia promove campanha de sensibilização para a responsabilidade social das empresas. *Dirigir*, 92, 40.
- Rego, A., Cunha, M., Costa, N., Gonçalves, H. & Cabral-Cardoso, C. (2006). *Gestão ética e socialmente responsável*. Lisboa: RH Editora.
- Roman, R., Hayibor, S. and Agle, R. (1999). The Relation Between Social and Financial Performance: Repainting a Portrait. *Business and Society* 38(1), 109–125. Disponível a 11, Dezembro, 2009 em B-on.
- Sachs, S. & Maurer, M. (2009). Toward Dynamic Corporate Stakeholder Responsibility. *Journal of Business Ethics*, 85(3), 535-544. Disponível a 12, Novembro, 2009 em B-on.
- Schwartz, M.S. & Carroll, A.B. (2003), Corporate social responsibility: a three-domain approach. *Business Ethics Quarterly*, 13(4), 503-30. Disponível a 4, Novembro, 2009 em B-on.
- Schwartz, M.S. & Carrol, A.B. (2008). Society field and frameworks: The search for a common core in the business integrating and unifying competing and complementary. *Business & Society*, 47(2), 148-186. Disponível a 14, Novembro, 2009 em <http://bas.sagepub.com>
- Singhapakdi, A., Vitell, S.J., Rallapalli, K.C. & Kraft, K.L. (1996). The perceived role of ethics and social responsibility: A scale development. *Journal of Business Ethics* 15, 1131–1140. Disponível a 4, Janeiro, 2010 em B-on.
- Shum, D., O’Gorman, J. & Myers, B. (2006). *Psychological testing and assessment*. Oxford: Oxford University Press.

- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Boston: Pearson Education.
- Turker, D. (2009). Measuring corporate social responsibility: A scale development study. *Journal of Business Ethics*, 85, 411–427. Disponível a 25, Novembro, 2009 em B-on
- Wartick, S. L., & Cochran, P. L. (1985). The evolution of the corporate social performance model. *Academy of Management Review*, 10 (4), 758-769. Disponível a 16, Novembro, 2009 em B-on
- Wood, D.J. (1991). Social issues in management: Theory and research in corporate social performance. *Journal of Management*, 17 (2), 383-406. Disponível a 4, Novembro, 2009 em B-on.

Anexos

Anexo 1

Tabela que enquadra o modelo de rearranjo dos itens da escala RSE-VR, de acordo com as dimensões e componentes propostas por Moura et al. (2004), que têm, igualmente, por base as indicações do Livro Verde da Comissão das Comunidades Europeias (2001).

Componentes	Itens	
DIMENSÃO SOCIAL INTERNA (26 itens)	Gestão de RH (15 itens)	2 - As opiniões dos colaboradores quanto ao funcionamento da empresa são valorizadas.
		8 - Nesta empresa há empenho no estabelecimento de bons sistemas de comunicação entre a gestão e os representantes dos colaboradores.
		11 - Esta empresa procura conhecer o que os trabalhadores esperam relativamente à sua progressão na carreira.
		15 - Os espaços desta empresa estão adequados às necessidades dos trabalhadores (por exemplo: existem máquinas de comida e bebida, locais para refeição).
		20 - Aqui prefere-se respeitar os direitos dos trabalhadores, mesmo que isso signifique gerar menos lucro.
		23 - Nesta empresa valoriza-se a aprendizagem contínua dos colaboradores.
		25 - Nesta empresa existem serviços de cuidados à infância para os filhos dos colaboradores (por exemplo: jardim de infância, ATL, benefícios de saúde, etc.)
		29 - Nesta empresa é claro o que os superiores hierárquicos esperam do trabalho dos seus colaboradores.
		32 - Esta empresa preocupa-se e dá condições que permitem aos seus colaboradores conciliar a sua vida pessoal/familiar com o trabalho.
		36 - Nesta empresa os colaboradores recebem parte dos lucros obtidos pela empresa (através, por exemplo, de prémios de reconhecimento, produtividade, etc.).
		38 - Os colaboradores são habitualmente solicitados a dar sugestões/opiniões quanto ao funcionamento da empresa.
		39 - São dadas iguais oportunidade de evolução profissional a mulheres e a homens.

41 - Nesta empresa há preocupação em satisfazer as necessidades de formação individuais dos colaboradores (por exemplo através de ofertas de formação diversificadas, promover a participação em cursos de “novas oportunidades”).

42 - Nesta empresa existem espaços de lazer e convívio acessíveis aos trabalhadores nos seus momentos de pausa.

47 - A formação dada pela empresa vai de encontro às necessidades de evolução profissional e pessoal dos colaboradores.

48 - Existe nesta empresa um bom ambiente de trabalho.

Saúde e Segurança no Trabalho
(3 itens)

1 - Nesta empresa aposta-se na prevenção do risco de acidentes de trabalho.

7 - Esta empresa investe em medidas de saúde, higiene e segurança no Trabalho (por exemplo: ambiente de trabalho limpo, exames médicos periódicos, etc.).

46 - O espaço físico de trabalho nesta empresa manifesta preocupações de ergonomia (por exemplo, preocupações quanto ao nível de iluminação e sistemas de ventilação, para lá das directrizes legais; no arranjo físico dos locais de trabalho e na redução de trabalhos repetitivos e que exijam força e postura estática).

3 - No caso de despedimentos, a empresa prepara atempadamente os colaboradores para os desafios da procura de um novo emprego.

4 - Esta empresa aposta numa melhoria contínua das condições de acessibilidade para pessoas com limitações físicas e de mobilidade.

17 - Só existem despedimentos nesta empresa quando não há outras soluções.

22 - Nesta empresa há preocupação em ponderar medidas preventivas que permitam reduzir a necessidade de despedimentos.

45 - Nesta empresa valoriza-se a obtenção do lucro, mas também se atende às necessidades sociais e ambientais da sociedade.

Gestão da mudança
(5 itens)

DIMENSÃO SOCIAL EXTERNA
(15 *itens*)

Política de recrutamento
(3 *itens*)

14 - Esta empresa emprega pessoas com dificuldades de integração social (por exemplo, ex-reclusos, emigrantes, etc.).

37 - Esta empresa emprega pessoas com dificuldades de integração profissional (por exemplo, desempregados de longa duração; pessoas portadoras de deficiência).

21 - No grupo de colaboradores desta empresa existem pessoas de diferentes culturas.

5 - Esta empresa apoia instituições de prestação de apoio familiar na comunidade onde se insere (por exemplo Lares de idosos, jardins de infância, etc.).

9 - Esta empresa esforça-se por contribuir para o desenvolvimento da Região (por exemplo, sendo geradora de emprego).

13 - É habitual esta empresa apoiar instituições de solidariedade social.

16 - Nesta empresa promovem-se acções de voluntariado para apoiar a comunidade local (por exemplo, recolha de brinquedos ou livros na empresa para doar a instituições).

19 - Esta empresa procura apoiar causas e iniciativas desenvolvidas na comunidade local (por exemplo: patrocínio de eventos culturais/desportivos; apoio a acções de promoção ambiental).

26 - Esta empresa disponibiliza apoios financeiros para investimentos em infra-estruturas e serviços de benefício público.

35 - Esta empresa incentiva-me a participar nas acções de voluntariado que promove (como por exemplo em doações de comida, roupa usada, etc.).

10 - A nossa empresa estabelece uma relação transparente com os clientes.

28 - Os nossos produtos correspondem àquilo que deles anunciamos e publicitamos.

40 - Nesta empresa há preocupação em garantir que nas empresas fornecedoras e parceiros comerciais estão a ser cumpridas as leis de protecção do ambiente.

43 - Nesta empresa ouvem-se as várias partes interessadas (colaboradores, accionistas, fornecedores, etc.) quanto às suas expectativas e opiniões em relação ao funcionamento da Empresa.

31 - Esta empresa preocupa-se em fornecer produtos de qualidade certificada aos seus clientes.

Stakeholders Externos
(5 *itens*)

Comunidades locais
(7 *itens*)

DIMENSÃO AMBIENTAL
(8 *itens*)

Preocupações Ambientais
(8 *itens*)

Direitos Humanos
(3 *itens*)

27 - Nesta empresa há preocupação em garantir que nas empresas fornecedoras e parceiros comerciais estão a ser cumpridas as leis de protecção dos direitos humanos (por exemplo: proibição do trabalho infantil; condições de trabalho com qualidade inferior ao previsto pela lei, etc.).

34 - Nesta empresa são reprovadas todas as práticas de corrupção.

12 - Esta empresa não é responsável por problemas ambientais na comunidade onde está inserida (por exemplo excesso de ruído, poluição das águas/ar/solo, etc.).

18 - A empresa onde trabalho, não só respeita, como também protege activamente o meio ambiente, o que é visível, por exemplo, na implementação de medidas de poupança de electricidade, no incentivo à partilha de transportes entre colaboradores, etc.

24 - Ao longo de toda a cadeia de produção há preocupação com a redução de resíduos e/ou desperdícios.

40 - Nesta empresa há preocupação em garantir que nas empresas fornecedoras e parceiros comerciais estão a ser cumpridas as leis de protecção do ambiente.

6 - Nesta empresa procura-se desenvolver práticas que têm como fim a redução do número de emissões poluentes.

30 - Nesta empresa procura-se, nas várias operações de negócio, reduzir as despesas energéticas.

33 - Pode-se observar em todos os espaços e acções da empresa a preocupação que existe com a preservação do meio ambiente (por exemplo, existem vários contentores para reciclagem).

44 - Esta empresa aposta em iniciativas que promovam uma melhoria contínua do seu desempenho em termos ambientais [por exemplo através de formação/sensibilização ambiental, da implementação de sistemas de gestão ambiental ou da qualidade (ex. ISO 14 000 e ISO 9001), etc.].

Anexo 2

Carta de apresentação do estudo apresentada às empresas



FACULDADE DE PSICOLOGIA
E DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Exmos. Senhores,

Dirijo-me a V. Exa. na qualidade de aluna da Universidade de Coimbra.

No âmbito da tese de mestrado que estou a realizar na área de Psicologia das Organizações e do Trabalho, sob a orientação da Prof. Doutora Teresa Rebelo, da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, proponho-me a estudar a responsabilidade social das empresas, com especial enfoque no estudo de validação de um instrumento que permite medir as suas várias dimensões, constituindo-se como uma ferramenta de uso futuro para investigadores e empresas.

Para levar a cabo esta investigação necessito de recolher dados referentes a um mínimo de 300 colaboradores do sector industrial, recolha esta que consiste exclusivamente na passagem de um breve questionário, no período entre Novembro e Dezembro de 2009.

As empresas e aos respectivos colaboradores participantes nesta investigação fica garantido o direito ao anonimato e à confidencialidade dos dados, bem como à entrega, após conclusão do mestrado, de um relatório sobre os resultados gerais do estudo.

Gostaria de poder contar com a colaboração da vossa empresa para este estudo. Neste sentido, e para uma melhor apreciação da investigação e da colaboração solicitada, terei todo o gosto em explicar de forma mais detalhada o projecto.

Desde já grata pela atenção dispensada e esperando que deste primeiro contacto possa resultar uma parceria efectiva, despeço-me com os meus melhores cumprimentos,

Celina Agostinho
(Mestranda Celina Agostinho)

Teresa Rebelo
(Orientadora Prof. Doutora Teresa Rebelo)

Anexo 3

Projecto de Investigação apresentado às empresas.



Projecto de Investigação

1) Equipa do projecto

Responsáveis – Celina Agostinho, mestranda em Psicologia das Organizações e do Trabalho, sob a orientação da Prof. Doutora Teresa Rebelo

2) Introdução e Objectivos

Confrontadas com mercados cada vez mais turbulentos e com mudanças profundas nos desafios e requisitos lançados por diversos *stakeholders*, as empresas são cada vez mais confrontadas com a necessidade em adoptar práticas consideradas éticas e socialmente responsáveis. Segundo as directrizes da Comissão das Comunidades Europeias estas práticas envolvem, numa lógica voluntária (i.e. para lá das obrigações legais), a integração de preocupações sociais e ambientais nas múltiplas operações de negócios de uma empresa, atendendo às especificidades dos seus múltiplos *stakeholders*.

Ancorada no valor que tem, para as organizações, o desenvolvimento de práticas socialmente responsáveis no âmbito do seu desempenho económico, social e ambiental, esta investigação centra-se no estudo da responsabilidade social das empresas e das suas várias dimensões, tendo como principais objectivos:

- 1) Avaliar quais as dimensões caracterizadoras de uma empresa socialmente responsável
- 2) Validar um instrumento que permita às empresas e a investigadores aferir os níveis de responsabilidade social das empresas.

Visamos, com este projecto, contribuir para um melhor conhecimento científico destas temáticas, bem como fornecer indicadores e elementos que poderão ser utilizados na gestão das empresas.

3) Amostra e participação das empresas

Este estudo irá ser realizado numa amostra que contará com um mínimo de 300 colaboradores de empresas do sector industrial e de serviços a operar em Portugal.

A participação das empresas envolvidas no estudo consiste em possibilitar a recolha dos dados junto dos seus colaboradores, isto é, da informação necessária à realização do estudo, através do preenchimento do questionário acima referido.

O período de recolha de dados decorrerá entre Dezembro de 2009 e Janeiro de 2010, onde se combinará com cada empresa participante a melhor altura para efectuar a recolha de informação.

4) Forma de recolha da informação

Em cada empresa, será necessário efectuar:

a) O preenchimento de um questionário por parte dos colaboradores da empresa, provenientes dos vários departamentos/secções da empresa;

b) Para levar a cabo esta recolha de informação, deslocar-se-á um dos membros da nossa equipa de projecto à empresa, em data a combinar ou será disponibilizada uma hiperligação onde estará disponível o questionário, para um preenchimento online.

5) Tempo previsto para a recolha da informação

Para o preenchimento do questionário cada colaborador investirá cerca de 10 minutos do seu tempo.

Para obviar eventuais transtornos à empresa, a administração dos questionários poderá ser feita de forma colectiva ou os colaboradores poderão preenchê-los fora do horário de trabalho, desde que os consigam entregar no dia seguinte a terem sido distribuídos. No caso de colaboradores que acedam no local de trabalho à internet existe a possibilidade de a realização do questionário ser efectuada online.

6) Direitos e obrigações da equipa de investigação

A equipa de investigação terá o direito de:

- Fornecer os resultados do estudo só após a conclusão do mestrado.
- Não fornecer quaisquer resultados do estudo caso haja interrupção da participação ou recolha incompleta de informação;

A equipa de investigação obriga-se a:

- Assinar um protocolo de colaboração, caso a empresa assim o entenda;
- Garantir a confidencialidade e o anonimato de todos os dados recolhidos e cumprir as demais normas éticas que regulamentam a investigação na área da Psicologia;
- Recusar a entrega de dados e resultados individuais, quer referentes a trabalhadores da empresa participante quer referentes a outras empresas da amostra;
- Efectuar a recolha de dados de forma a causar o mínimo transtorno possível à empresa e aos seus colaboradores.
- Devolver os resultados gerais do estudo às empresas participantes.

CONTACTOS DA EQUIPA DE INVESTIGAÇÃO

NEFOG – Núcleo de Estudo e Formação em Organização e Gestão

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra

Rua do Colégio Novo

3000- 115 COIMBRA

Telefone – 239 851450 (geral); 239 851454 (directo)

Fax – 239 851454

E-mail – celina.agostinho@gmail.com; terebelo@fpce.uc.pt

Telemóvel – 968178350

Anexo 4

A Escala RSE na versão final proposta por Inverno e Rebelo (2008).

Pense na empresa em geral e não somente na sua unidade de trabalho. Neste sentido, responda, por favor, em que medida está de acordo ou em desacordo com as seguintes afirmações:

1.Concordo muito	2.Concordo	3.Nem concordo nem discordo	4.Discordo	5.Discordo muito
------------------	------------	-----------------------------	------------	------------------

Nesta empresa...

1.Esta empresa investe bastante na Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho	1	2	3	4	5
2.Esta empresa emprega pessoas com dificuldades de integração profissional (por exemplo, desempregados de longa duração ou pessoas portadoras de deficiência)	1	2	3	4	5
3.Os colaboradores costumam ser solicitados para darem a sua opinião relativamente ao funcionamento da empresa	1	2	3	4	5
4. São dadas iguais oportunidade de evolução profissional a mulheres e a homens	1	2	3	4	5
5.A nossa empresa estabelece uma relação transparente com os clientes	1	2	3	4	5
6.A nossa empresa contribui para actividades sociais, culturais ou desportivas da zona	1	2	3	4	5
7.A força de trabalho desta empresa é composta por pessoas de diferentes povos	1	2	3	4	5
8.Os superiores exprimem de forma clara o que esperam do trabalho dos seus colaboradores	1	2	3	4	5
9.Os nossos produtos correspondem àquilo que deles anunciamos e publicitamos	1	2	3	4	5
10.No caso de despedimentos, a empresa prepara atempadamente os colaboradores para os desafios da procura de um novo emprego	1	2	3	4	5
11.A empresa onde trabalho, não só respeita, como também protege activamente o meio ambiente (ao nível,	1	2	3	4	5

por exemplo, do ruído, da luz, da poluição, das emissões gasosas e do transporte e eliminação de resíduos)					
12. Esta empresa esforça-se por contribuir para o desenvolvimento da Região	1	2	3	4	5
13. A empresa emprega pessoas com dificuldades de integração social (por exemplo, ex-reclusos)	1	2	3	4	5
14. Só se trabalha com fornecedores que respeitam os direitos humanos, sociais e ambientais	1	2	3	4	5
15. Os espaços desta empresa permitem a mobilidade de pessoas com limitações físicas	1	2	3	4	5
16. Aqui prefere-se respeitar os direitos humanos, do que desrespeitá-los para ter mais lucro	1	2	3	4	5
17. Só existem despedimentos nesta empresa quando não há outras Soluções	1	2	3	4	5
18. Os espaços desta empresa são agradáveis e confortáveis (por exemplo, existem espaços de lazer e convívio, máquinas de comida e bebida, espaços limpos e organizados, etc)	1	2	3	4	5
19. A formação dada pela empresa, não só vai de encontro às necessidades de evolução profissional, como também vai de encontro às necessidades de evolução pessoal dos colaboradores	1	2	3	4	5
20. A empresa facilita-me conciliar o meu trabalho com a vida pessoal	1	2	3	4	5
21. É habitual esta empresa apoiar instituições de solidariedade social	1	2	3	4	5
22. Existem serviços de apoio à família (jardim de infância, ATL, benefícios de saúde, etc.)	1	2	3	4	5
23. Pode-se observar em todos os espaços e acções da empresa a preocupação que existe com a preservação do meio ambiente (por exemplo, existem vários contentores para reciclagem)	1	2	3	4	5
24. Nesta empresa, luta-se activamente contra qualquer tipo de corrupção	1	2	3	4	5
25. Esta empresa incentiva-me a participar nas acções de voluntariado que promove	1	2	3	4	5
26. O ambiente de trabalho nesta empresa é, regra geral, agradável e amigoso	1	2	3	4	5

Anexo 5

Escala RSE: Saturações factoriais (S) e Comunalidades (h^2) (Fonte: Inverno, 2008)

Item	S		h^2
	Factor 1	Factor 2	
3. Os colaboradores costumam ser solicitados para darem a sua opinião relativamente ao funcionamento da empresa.	.770	.162	.618
2. Esta empresa emprega pessoas com dificuldades de integração profissional (por exemplo, desempregados de longa duração ou pessoas portadoras de deficiência)	.732	.044	.538
22. Existem serviços de apoio à família (jardim de infância, ATL, benefícios de saúde, etc.)	.624	.046	.392
10. No caso de despedimentos, a empresa prepara atempadamente os colaboradores para os desafios da procura de um novo emprego	.620	.295	.471
18. Os espaços desta empresa são agradáveis e confortáveis (por exemplo, existem espaços de lazer e convívio, máquinas de comida e bebida, espaços limpos e organizados, etc.)	.558	.316	.411
9. Os nossos produtos correspondem àquilo que deles anunciamos e publicitamos	-.018	.767	.588
5. A nossa empresa estabelece uma relação transparente com os clientes	.217	.759	.623
23. Pode-se observar em todos os espaços e acções da empresa a preocupação que existe com a preservação do meio ambiente (por exemplo, existem vários contentores para reciclagem)	.095	.685	.479
11. A empresa onde trabalho, não só respeita, como também protege activamente o meio ambiente (ao nível, por exemplo, do ruído, da luz, da poluição, das emissões gasosas e do transporte e eliminação de resíduos.	.379	.588	.489
12. Esta empresa esforça-se por contribuir para o desenvolvimento da região	.448	.579	.536
Variância explicada	26,14%	25,32%	

Anexo 6

Pesos factoriais de cada item nos 4 factores retidos na investigação de Cunha (2009), respectiva comunalidade (h^2) e percentagem de variância explicada por cada factor, após AFE com extracção de factores pelo método das componentes principais, com rotação Varimax.

Item	Factores				h^2
	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	
RS23. Pode-se observar em todos os espaços e acções da empresa a preocupação que existe com a preservação do meio ambiente.	.744	-.138	.161	.125	.615
RS1. Esta empresa investe bastante na Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho	.684	.217	.218	.163	.589
RS11. A empresa onde trabalho, não só respeita, como também protege activamente o meio ambiente	.653	.364	.055	.048	.565
RS26. O ambiente de trabalho nesta empresa é, regra geral, agradável e amistoso	.549	.316	.268	.030	.474
RS24. Nesta empresa, luta-se activamente contra qualquer tipo de corrupção	.538	.260	.313	-.023	.455
RS9. Os nossos produtos correspondem àquilo que deles anunciamos e publicitamos	.497	.396	.047	-.055	.409
RS10. No caso de despedimentos, a empresa prepara atempadamente os colaboradores para os desafios da procura de um novo emprego	.019	.732	.223	.190	.662
RS8. Os superiores exprimem de forma clara o que esperam do trabalho dos seus colaboradores	.226	.651	-.033	.174	.505

RS17. Só existem despedimentos nesta empresa quando não há outras soluções	.208	.613	.123	.127	.450
RS4. São dadas iguais oportunidades de evolução profissional a mulheres e a homens	.272	.532	.200	.163	.423
RS20. A empresa facilita-me conciliar o meu trabalho com a vida pessoal	.119	.515	.372	.059	.421
RS6. A nossa empresa contribui para actividades sociais, culturais ou desportivas da zona	.136	.162	.663	.031	.485
RS21. É habitual esta empresa apoiar instituições de solidariedade social	.272	-.113	.647	.065	.510
RS22. Existem serviços de apoio à família	.043	.224	.615	.127	.446
RS25. Esta empresa incentiva-me a participar nas acções de voluntariado que promove	.209	.266	.591	.171	.493
RS2. Esta empresa emprega pessoas com dificuldades de integração profissional	.212	.049	.026	.799	.687
RS13. A empresa emprega pessoas com dificuldades de integração social	.012	.202	.264	.715	.621
RS7. A força de trabalho desta empresa é composta por pessoas de diferentes povos	-.095	.137	.064	.665	.475
RS15. Os espaços desta empresa permitem a mobilidade de pessoas com limitações físicas	.384	.184	.036	.468	.402
Variância Explicada		14,78%	14,00%	11,33%	10,65%

Anexo 7

Quadro-síntese do processo de reformulação e construção dos itens da Escala RSE-VR.

	Itens escala RSE	Itens escala RSE-VR
Itens novos		<p>1 - Nesta empresa aposta-se na prevenção do risco de acidentes de trabalho.</p> <p>2 - As opiniões dos colaboradores quanto ao funcionamento da empresa são valorizadas.</p> <p>4 - Esta empresa aposta numa melhoria contínua das condições de acessibilidade para pessoas com limitações físicas e de mobilidade.</p> <p>6 - Nesta empresa procura-se desenvolver práticas que têm como fim a redução do número de emissões poluentes.</p> <p>8 - Nesta empresa há empenho no estabelecimento de bons sistemas de comunicação entre a gestão e os representantes dos colaboradores.</p> <p>11 - Esta empresa procura conhecer o que os trabalhadores esperam relativamente à sua progressão na carreira</p> <p>12 - Esta empresa não é responsável por problemas ambientais na comunidade onde está inserida (por exemplo excesso de ruído, poluição das águas/ar/solo, etc.).</p> <p>16 - Nesta empresa promovem-se acções de voluntariado para apoiar a comunidade local (por exemplo, recolha de brinquedos ou livros na empresa para doar a instituições).</p> <p>22 - Nesta empresa há preocupação em ponderar medidas preventivas que permitam reduzir a necessidade de despedimentos.</p> <p>23 - Nesta empresa valoriza-se a aprendizagem contínua dos colaboradores.</p> <p>24 - Ao longo de toda a cadeia de produção há preocupação com a redução de resíduos e/ou desperdícios.</p> <p>26 - Esta empresa disponibiliza apoios financeiros para investimentos em infra-estruturas e serviços de benefício público.</p> <p>29 - Nesta empresa é claro o que os superiores hierárquicos esperam do trabalho dos seus colaboradores.</p> <p>30 - Nesta empresa procura-se, nas várias operações de negócio, reduzir as despesas energéticas.</p> <p>31 - Esta empresa preocupa-se em fornecer produtos de qualidade certificada aos seus clientes.</p> <p>36 - Nesta empresa os colaboradores recebem prémios por atingir os objectivos estipulados (por exemplo, prémios de reconhecimento, produtividade, etc.).</p>

Itens reformulados

22 – Existem serviços de apoio à família (jardim de infância, ATL, benefícios de saúde, etc.)

1 – Esta empresa investe bastante na Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho

9 – Esta empresa esforça-se por contribuir para o desenvolvimento da região

13 – Esta empresa emprega pessoas com dificuldades de integração social (por exemplo, ex-reclusos).

18 - Os espaços desta empresa são agradáveis e confortáveis (por exemplo, existem máquinas de comida e bebida, espaços limpos e organizados, etc.).

11 - A empresa onde trabalho, não só respeita, como também protege activamente o meio ambiente (ao nível, por exemplo, do ruído, da luz, da poluição, das emissões gasosas e do transporte e eliminação de resíduos).

6 – A nossa empresa contribui para actividades sociais, culturais ou desportivas da zona.

42 - Nesta empresa existem espaços de lazer e de convívio acessíveis aos trabalhadores nos seus momentos de pausa.

43 - Nesta empresa ouvem-se as várias partes interessadas (colaboradores, accionistas, fornecedores, etc.) quanto às suas expectativas e opiniões em relação ao funcionamento da Empresa.

44 - Esta empresa aposta em iniciativas que promovam uma melhoria contínua do seu desempenho em termos ambientais [por exemplo através de formação/sensibilização ambiental, da implementação de sistemas de gestão ambiental ou da qualidade (ex. ISO 14 000 e ISO 9001), etc.].

45 - Nesta empresa valoriza-se a obtenção do lucro, mas também se atende às necessidades sociais e ambientais da sociedade.

46 - O espaço físico de trabalho desta empresa manifesta preocupações de ergonomia (por exemplo, preocupações quanto ao nível de iluminação e sistemas de ventilação, para além das directrizes legais; no arranjo físico dos locais de trabalho e na redução de trabalhos repetitivos e que exijam força e postura estática).

5 - Esta empresa apoia instituições de prestação de apoio familiar na comunidade onde se insere (por exemplo, Lares de idosos, jardins de infância, etc.).

25 - Nesta empresa existem serviços de cuidados à infância para os filhos dos colaboradores (por exemplo: jardim de infância, ATL, benefícios de saúde, etc.).

7 - Esta empresa investe em medidas de saúde, higiene e segurança no Trabalho (por exemplo: ambiente de trabalho limpo, exames médicos periódicos, etc.).

9 - Esta empresa esforça-se por contribuir para o desenvolvimento da Região (por exemplo, sendo geradora de emprego).

14 - Esta empresa emprega pessoas com dificuldades de integração social (por exemplo, ex-reclusos, emigrantes, etc.).

15 - Os espaços desta empresa estão adequados às necessidades dos trabalhadores (por exemplo: existem máquinas de comida e bebida, locais para refeição).

18 - A empresa onde trabalho, não só respeita, como também protege activamente o meio ambiente (o que é visível, por exemplo, na implementação de medidas de poupança de electricidade, no incentivo à partilha de transportes entre colaboradores, etc.)

19 - Esta empresa procura apoiar causas e iniciativas desenvolvidas na comunidade local (por exemplo: patrocínio de eventos culturais/desportivos; apoio a acções de promoção ambiental).

16 - Aqui prefere-se respeitar os direitos humanos, do que desrespeitá-los para ter mais lucro.

7 - A força de trabalho desta empresa é composta por pessoas de diferentes povos.

14 - Só se trabalha com fornecedores que respeitam os direitos humanos, sociais e ambientais.

20 - A empresa facilita-me conciliar o meu trabalho com a vida pessoal.

24 - Nesta empresa luta-se activamente contra qualquer tipo de corrupção.

25 - Esta empresa incentiva-me a participar nas acções de voluntariado que promove.

3 - Os colaboradores costumam ser solicitados para darem a sua opinião relativamente ao funcionamento da empresa.

19 - A formação dada pela empresa, não só vai de encontro às necessidades de evolução profissional, como também vai de encontro às necessidades de evolução pessoal dos colaboradores.

26 - O ambiente de trabalho nesta empresa é, regra geral, agradável e amigável.

20 - Aqui prefere-se respeitar os direitos dos trabalhadores, mesmo que isso signifique gerar menos lucro.

21 - No grupo de colaboradores desta empresa existem pessoas de diferentes culturas.

27 - Nesta empresa há preocupação em garantir que nas empresas fornecedoras e parceiros comerciais estão a ser cumpridas as leis de protecção dos direitos humanos (por exemplo: proibição do trabalho infantil; condições de trabalho com qualidade inferior ao previsto pela lei, etc.).

40 - Nesta empresa há preocupação em garantir que nas empresas fornecedoras e parceiros comerciais estão a ser cumpridas as leis de protecção do ambiente.

32 - Esta empresa preocupa-se e dá condições que permitem aos seus colaboradores conciliar a sua vida pessoal/familiar com o trabalho.

34 - Nesta empresa são reprovadas todas as práticas de corrupção.

25 - Esta empresa incentiva-me a participar nas acções de voluntariado que promove (como por exemplo em doações de comida, roupa usada, etc.).

38 - Os colaboradores são habitualmente solicitados a dar sugestões/opiniões quanto ao funcionamento da empresa.

41 - Nesta empresa há preocupação em satisfazer as necessidades de formação individuais dos colaboradores (por exemplo, através de ofertas de formação diversificadas, promover a participação em cursos de "novas oportunidades").

47 - A formação dada pela empresa vai de encontro às necessidades de evolução profissional e pessoal dos colaboradores.

48 - Existe nesta empresa um bom ambiente de trabalho.

Itens mantidos	2 - Esta empresa emprega pessoas com dificuldades de integração profissional (por exemplo, desempregados de longa duração; pessoas portadoras de deficiência).	Item 37
	4 - São dadas iguais oportunidade de evolução profissional a mulheres e a homens.	Item 39
	5 - A nossa empresa estabelece uma relação transparente com os clientes.	Item 10
	9 - Os nossos produtos correspondem àquilo que deles anunciamos e publicitamos.	Item 28
	10 - No caso de despedimentos, a empresa prepara atempadamente os colaboradores para os desafios da procura de um novo emprego.	Item 3
	17 - Só existem despedimentos nesta empresa quando não há outras soluções.	Item 17
	21 - É habitual esta empresa apoiar instituições de solidariedade social.	Item 13
	23 - Pode-se observar em todos os espaços e acções da empresa a preocupação que existe com a preservação do meio ambiente (por exemplo, existem vários contentores para reciclagem).	Item 33

Anexo 8

Escala RSE: versão apresentada às peritas.

A responsabilidade social envolve todas as acções e iniciativas que vão para além do que a lei obriga com vista ao cumprimento dos objectivos económicos, sociais e ambientais de uma empresa.

O conjunto de questões que se segue tem como objectivo analisar o que, na sua opinião, caracteriza a empresa onde trabalha no que se refere à responsabilidade social. Pense na sua empresa no geral e não somente na sua unidade de trabalho.

Neste sentido, assinale, por favor, de acordo com a seguinte escala, em que medida está de acordo ou em desacordo com as seguintes afirmações.

	1 - Discordo totalmente	2 - Discordo	3 - Nem concordo nem discordo	4 - Concordo	5 - Concordo totalmente			
				Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem concordo	Concordo	Concordo totalmente
1	Nesta empresa aposta-se na prevenção do risco de acidentes de trabalho.			1	2	3	4	5
2	As opiniões dos colaboradores quanto ao funcionamento da empresa são valorizadas.			1	2	3	4	5
3	No caso de despedimentos, a empresa prepara atempadamente os colaboradores para os desafios da procura de um novo emprego.			1	2	3	4	5
4	Esta empresa aposta numa melhoria contínua das condições de acessibilidade para pessoas com limitações físicas e de mobilidade.			1	2	3	4	5

5	Esta empresa apoia instituições de prestação de apoio familiar na comunidade onde se insere (por exemplo Lares de idosos, jardins de infância, etc.).	1	2	3	4	5
6	Nesta empresa procura-se desenvolver práticas que têm como fim a redução do número de emissões poluentes.	1	2	3	4	5
7	Esta empresa investe em medidas de saúde, higiene e segurança no Trabalho (por exemplo: ambiente de trabalho limpo, exames médicos periódicos, uso de protecções e equipamento de segurança, etc.).	1	2	3	4	5
8	Nesta empresa há empenho no estabelecimento de bons sistemas de comunicação entre representantes dos colaboradores e a gestão.	1	2	3	4	5
9	Esta empresa esforça-se por contribuir para o desenvolvimento da Região (por exemplo, sendo geradora de emprego, fazendo donativos apoiando instituições sociais da zona, etc.).	1	2	3	4	5
10	A nossa empresa estabelece uma relação transparente com os clientes.	1	2	3	4	5
11	Nesta empresa existem espaços de lazer e convívio acessíveis aos trabalhadores nos seus momentos de pausa.	1	2	3	4	5
12	Esta empresa não é responsável por problemas ambientais na comunidade onde está inserida (por exemplo excesso de ruído, poluição das águas/ar/solo, etc.).	1	2	3	4	5
13	É habitual esta empresa apoiar instituições de solidariedade social.	1	2	3	4	5
14	Existe nesta empresa um bom ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5
15	Os espaços desta empresa estão adequados às necessidades dos trabalhadores (por exemplo: existem máquinas de comida e bebida, locais para refeição).	1	2	3	4	5
16	Nesta empresa promovem-se acções de voluntariado para apoiar a comunidade local (por exemplo, recolha de brinquedos ou livros na empresa para doar a instituições).	1	2	3	4	5

17	Só existem despedimentos nesta empresa quando não há outras soluções.	1	2	3	4	5
18	A empresa onde trabalho, não só respeita, como também protege activamente o meio ambiente (ao nível, por exemplo, do ruído, da luz, da poluição, das emissões gasosas e do transporte e eliminação de resíduos).	1	2	3	4	5
19	Esta empresa procura apoiar causas e iniciativas desenvolvidas na comunidade local (por exemplo: patrocínio de eventos culturais/desportivos; donativos a instituições de apoio social; apoio a acções de promoção ambiental).	1	2	3	4	5
20	Aqui prefere-se respeitar os direitos dos trabalhadores, do que desrespeitá-los para ter mais lucro.	1	2	3	4	5
21	No grupo de colaboradores desta empresa existem pessoas de diferentes culturas.	1	2	3	4	5
22	Há preocupação em ponderar medidas preventivas que permitam reduzir a necessidade de despedimentos.	1	2	3	4	5
23	Nesta empresa valoriza-se a aprendizagem contínua dos colaboradores.	1	2	3	4	5
24	Ao longo de toda a cadeia de produção há preocupação com a redução na produção de resíduos.	1	2	3	4	5
25	Nesta empresa existem serviços de cuidados à infância para os filhos dos colaboradores (por exemplo: jardim de infância, ATL, benefícios de saúde, etc.).	1	2	3	4	5
26	Nesta empresa há preocupação em satisfazer as necessidades de formação individuais dos colaboradores (por exemplo através de ofertas de formação diversificadas, promover a participação em cursos de "novas oportunidades").	1	2	3	4	5
27	Nesta empresa há preocupação em garantir que nas empresas fornecedoras e parceiros comerciais estão a ser cumpridas as leis de protecção dos direitos humanos (por exemplo: proibição do trabalho infantil; condições de trabalho com qualidade inferior ao previsto pela lei, etc.).	1	2	3	4	5

28	Os nossos produtos correspondem àquilo que deles anunciamos e publicitamos.	1	2	3	4	5
29	Nesta empresa é claro o que os superiores hierárquicos esperam do trabalho dos seus colaboradores.	1	2	3	4	5
30	Esta empresa emprega pessoas com dificuldades de integração social (por exemplo, ex-reclusos, emigrantes, etc.).	1	2	3	4	5
31	A formação dada pela empresa vai de encontro às necessidades de evolução profissional e pessoal dos colaboradores.	1	2	3	4	5
32	Nesta empresa existe flexibilidade para permitir conciliar a minha vida pessoal/familiar com o trabalho (por exemplo: horários flexíveis, licenças para apoio à família, etc.).	1	2	3	4	5
33	Pode-se observar em todos os espaços e acções da empresa a preocupação que existe com a preservação do meio ambiente (por exemplo, existem vários contentores para reciclagem).	1	2	3	4	5
34	Nesta empresa são reprovadas todas as práticas de corrupção.	1	2	3	4	5
35	Esta empresa incentiva-me a participar nas acções de voluntariado que promove (como por exemplo em doações de comida, roupa usada, etc.).	1	2	3	4	5
36	Nesta empresa procura-se, nas várias operações de negócio, reduzir as despesas energéticas.	1	2	3	4	5
37	Esta empresa emprega pessoas com dificuldades de integração profissional (por exemplo, desempregados de longa duração; pessoas portadoras de deficiência).	1	2	3	4	5
38	Os colaboradores são habitualmente solicitados a dar sugestões/opiniões quanto ao funcionamento da empresa.	1	2	3	4	5
39	São dadas iguais oportunidade de evolução profissional a mulheres e a homens.	1	2	3	4	5

40	Nesta empresa há preocupação em garantir que nas empresas fornecedoras e parceiros comerciais estão a ser cumpridas as leis de protecção do ambiente.	1	2	3	4	5
41	O ambiente de trabalho desta empresa manifesta preocupações de ergonomia (por exemplo ao nível da iluminação e sistemas de ventilação, além do que é requisito legal; no arranjo físico dos locais de trabalho e na redução de trabalhos repetitivos e que exijam força e postura estática).	1	2	3	4	5
42	Nesta empresa ouvem-se as várias partes interessadas (colaboradores, accionistas, fornecedores, etc.) quanto às suas expectativas e opiniões em relação ao funcionamento da Empresa.	1	2	3	4	5
43	Esta empresa procura saber quais as expectativas dos seus trabalhadores relativamente à sua progressão na carreira.	1	2	3	4	5
44	Nesta empresa as várias partes interessadas (colaboradores, accionistas, fornecedores, etc.) recebem parte dos lucros obtidos pela empresa.	1	2	3	4	5
45	Nesta empresa valoriza-se a obtenção do lucro, mas também se atende às necessidades sociais e ambientais da sociedade.	1	2	3	4	5
46	Esta empresa aposta em iniciativas que promovam uma melhoria contínua do seu desempenho em termos ecológicos (por exemplo através de formações sobre protecção do ambiente; implementação de sistemas de gestão ecológica, etc.).	1	2	3	4	5
47	Esta empresa disponibiliza apoios financeiros para investimentos em infra-estruturas e serviços de benefício público.	1	2	3	4	5

Responda agora, por favor, a estas últimas questões:

a) Há quanto tempo trabalha nesta empresa?

- Menos de 6 meses Mais de 6 meses até 1 ano
Mais de 1 até 3 anos Mais de 3 até 5 anos
Mais de 5 até 10 anos Mais de 10 anos

b) Que tipo de contrato tem com a empresa?

- Efectivo *Part-time*
A termo Trabalho temporário
A termo incerto Recibos verdes
Contrato com duração inferior a 6 meses Comissão de serviço

b1) Se é trabalhador temporário, ao todo, há quanto tempo trabalha nesta empresa? _____

d) Que função desempenha?

- Direcção de topo Direcção de departamento
Chefia de secção Operário(a)/operador(a)
Estagiário(a)/aprendiz Técnico(a)
Encarregado(a) Administrativo(a)
Comercial
Outra: _____

f) Qual o departamento (área ou sector) em que está inserido?

- Departamento comercial Departamento administrativo
Departamento financeiro Departamento recursos humanos
Departamento marketing Departamento qualidade
Departamento produção Departamento investigação/desenvolvimento
Outro departamento: _____

g) Idade:

- Menos de 20 anos Entre 20 e 29 anos Entre 30 e 35 anos
Entre 36 e 40 anos Entre 41 e 50 anos Mais de 50 anos

h) Sexo:

- Feminino Masculino

i) Habilitações escolares/académicas (em anos de escolaridade):

- 4 anos 12 anos Licenciatura
6 anos 11 anos Pós-graduação/mestrado
9 anos Bacharelato Doutoramento

Muito obrigado pela sua preciosa colaboração!

Anexo 9

Escala RSE – versão revista.



Estamos a desenvolver um estudo sobre a responsabilidade social das empresas num conjunto de organizações industriais a operar em Portugal e do qual a sua empresa faz parte.

Neste sentido, **solicitamos a sua colaboração** através do **preenchimento do questionário** que a seguir apresentamos.

Não há respostas certas ou erradas. Reflecta cuidadosamente e responda a todas as questões com honestidade, baseando-se apenas na experiência e no conhecimento que tem da **empresa onde trabalha**.

Algumas das questões podem parecer semelhantes, no entanto, pedimos que responda a **todas** elas.

Este estudo destina-se exclusivamente a fins de investigação, pelo que garantimos a **confidencialidade e o anonimato** dos dados, bem como asseguramos que os mesmos não serão tratados individualmente.

Agradecemos, desde já, o tempo que vai disponibilizar para responder a este questionário.

A equipa de Investigação

A responsabilidade social envolve todas as acções e iniciativas que vão para além do que a lei obriga com vista ao cumprimento dos objectivos económicos, sociais e ambientais de uma empresa.

O conjunto de questões que se segue tem como objectivo analisar o que, na sua opinião, caracteriza a empresa onde trabalha no que se refere à responsabilidade social. **Pense na sua empresa no geral e não somente na sua unidade de trabalho.**

Neste sentido, assinale, por favor, de acordo com a seguinte escala, **em que medida está de acordo ou em desacordo** com as seguintes afirmações.

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Discordo totalmente</i>	<i>Discordo</i>	<i>Nem discordo nem concordo</i>	<i>Concordo</i>	<i>Concordo totalmente</i>

		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem Concordo	Concordo	Concordo totalmente
1	Nesta empresa aposta-se na prevenção do risco de acidentes de trabalho.	1	2	3	4	5
2	As opiniões dos colaboradores quanto ao funcionamento da empresa são valorizadas.	1	2	3	4	5
3	No caso de despedimentos, a empresa prepara atempadamente os colaboradores para os desafios da procura de um novo emprego.	1	2	3	4	5
4	Esta empresa aposta numa melhoria contínua das condições de acessibilidade para pessoas com limitações físicas e de mobilidade.	1	2	3	4	5
5	Esta empresa apoia instituições de prestação de apoio familiar na comunidade onde se insere (por exemplo, Lares de idosos, jardins de infância, etc.).	1	2	3	4	5
6	Nesta empresa procura-se desenvolver práticas que têm como fim a redução do número de emissões poluentes.	1	2	3	4	5

		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem Concordo	Concordo	Concordo totalmente
7	Esta empresa investe em medidas de saúde, higiene e segurança no Trabalho (por exemplo: ambiente de trabalho limpo, exames médicos periódicos, etc.).	1	2	3	4	5
8	Nesta empresa há empenho no estabelecimento de bons sistemas de comunicação entre a gestão e os representantes dos colaboradores.	1	2	3	4	5
9	Esta empresa esforça-se por contribuir para o desenvolvimento da Região (por exemplo, sendo geradora de emprego).	1	2	3	4	5
10	A nossa empresa estabelece uma relação transparente com os clientes.	1	2	3	4	5
11	Esta empresa procura conhecer o que os trabalhadores esperam relativamente à sua progressão na carreira.	1	2	3	4	5
12	Esta empresa não é responsável por problemas ambientais na comunidade onde está inserida (por exemplo excesso de ruído, poluição das águas/ar/solo, etc.).	1	2	3	4	5
13	É habitual esta empresa apoiar instituições de solidariedade social.	1	2	3	4	5
14	Esta empresa emprega pessoas com dificuldades de integração social (por exemplo, ex-reclusos, emigrantes, etc.).	1	2	3	4	5
15	Os espaços desta empresa estão adequados às necessidades dos trabalhadores (por exemplo: existem máquinas de comida e bebida, locais para refeição).	1	2	3	4	5
16	Nesta empresa promovem-se acções de voluntariado para apoiar a comunidade local (por exemplo, recolha de brinquedos ou livros na empresa para doar a instituições).	1	2	3	4	5
17	Só existem despedimentos nesta empresa quando não há outras soluções.	1	2	3	4	5
18	A empresa onde trabalho, não só respeita, como também protege activamente o meio ambiente (o que é visível, por exemplo, na implementação de medidas de poupança de electricidade, no incentivo à partilha de transportes entre colaboradores, etc.)	1	2	3	4	5
19	Esta empresa procura apoiar causas e iniciativas desenvolvidas na comunidade local (por exemplo: patrocínio de eventos culturais/desportivos; apoio a acções de promoção ambiental).	1	2	3	4	5

		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem Concordo	Concordo	Concordo totalmente
20	Aqui prefere-se respeitar os direitos dos trabalhadores, mesmo que isso signifique gerar menos lucro.	1	2	3	4	5
21	No grupo de colaboradores desta empresa existem pessoas de diferentes culturas.	1	2	3	4	5
22	Nesta empresa há preocupação em ponderar medidas preventivas que permitam reduzir a necessidade de despedimentos.	1	2	3	4	5
23	Nesta empresa valoriza-se a aprendizagem contínua dos colaboradores.	1	2	3	4	5
24	Ao longo de toda a cadeia de produção há preocupação com a redução de resíduos e/ou desperdícios.	1	2	3	4	5
25	Nesta empresa existem serviços de cuidados à infância para os filhos dos colaboradores (por exemplo: jardim de infância, ATL, benefícios de saúde, etc.).	1	2	3	4	5
26	Esta empresa disponibiliza apoios financeiros para investimentos em infra-estruturas e serviços de benefício público.	1	2	3	4	5
27	Nesta empresa há preocupação em garantir que nas empresas fornecedoras e parceiros comerciais estão a ser cumpridas as leis de protecção dos direitos humanos (por exemplo: proibição do trabalho infantil; condições de trabalho com qualidade inferior ao previsto pela lei, etc.).	1	2	3	4	5
28	Os nossos produtos correspondem àquilo que deles anunciamos e publicitamos.	1	2	3	4	5
29	Nesta empresa é claro o que os superiores hierárquicos esperam do trabalho dos seus colaboradores.	1	2	3	4	5
30	Nesta empresa procura-se, nas várias operações de negócio, reduzir as despesas energéticas.	1	2	3	4	5
31	Esta empresa preocupa-se em fornecer produtos de qualidade certificada aos seus clientes.	1	2	3	4	5
32	Esta empresa preocupa-se e dá condições que permitem aos seus colaboradores conciliar a sua vida pessoal/familiar com o trabalho.	1	2	3	4	5

		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem Concordo	Concordo	Concordo totalmente
33	Pode-se observar em todos os espaços e acções da empresa a preocupação que existe com a preservação do meio ambiente (por exemplo, existem vários contentores para reciclagem).	1	2	3	4	5
34	Nesta empresa são reprovadas todas as práticas de corrupção.	1	2	3	4	5
35	Esta empresa incentiva-me a participar nas acções de voluntariado que promove (como por exemplo em doações de comida, roupa usada, etc.).	1	2	3	4	5
36	Nesta empresa os colaboradores recebem prémios por atingir os objectivos estipulados (por exemplo, prémios de reconhecimento, produtividade, etc.).	1	2	3	4	5
37	Esta empresa emprega pessoas com dificuldades de integração profissional (por exemplo, desempregados de longa duração; pessoas portadoras de deficiência).	1	2	3	4	5
38	Os colaboradores são habitualmente solicitados a dar sugestões/opiniões quanto ao funcionamento da empresa.	1	2	3	4	5
39	São dadas iguais oportunidade de evolução profissional a mulheres e a homens.	1	2	3	4	5
40	Nesta empresa há preocupação em garantir que nas empresas fornecedoras e parceiros comerciais estão a ser cumpridas as leis de protecção do ambiente.	1	2	3	4	5
41	Nesta empresa há preocupação em satisfazer as necessidades de formação individuais dos colaboradores (por exemplo, através de ofertas de formação diversificadas, promover a participação em cursos de “novas oportunidades”).	1	2	3	4	5
42	Nesta empresa existem espaços de lazer e de convívio acessíveis aos trabalhadores nos seus momentos de pausa.	1	2	3	4	5
43	Nesta empresa ouvem-se as várias partes interessadas (colaboradores, accionistas, fornecedores, etc.) quanto às suas expectativas e opiniões em relação ao funcionamento da Empresa.	1	2	3	4	5

		Discordo totalmente	Discordo	Nem discordo nem Concorde	Concorde	Concorde totalmente
44	Esta empresa aposta em iniciativas que promovam uma melhoria contínua do seu desempenho em termos ambientais [por exemplo através de formação/sensibilização ambiental, da implementação de sistemas de gestão ambiental ou da qualidade (ex. ISO 14 000 e ISO 9001), etc.].	1	2	3	4	5
45	Nesta empresa valoriza-se a obtenção do lucro, mas também se atende às necessidades sociais e ambientais da sociedade.	1	2	3	4	5
46	O espaço físico de trabalho desta empresa manifesta preocupações de ergonomia (por exemplo, preocupações quanto ao nível de iluminação e sistemas de ventilação, para além das directrizes legais; no arranjo físico dos locais de trabalho e na redução de trabalhos repetitivos e que exijam força e postura estática).	1	2	3	4	5
47	A formação dada pela empresa vai de encontro às necessidades de evolução profissional e pessoal dos colaboradores.	1	2	3	4	5
48	Existe nesta empresa um bom ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5

Responda agora, por favor, a estas últimas questões:

a) Há quanto tempo trabalha nesta empresa?

- Menos de 6 meses Mais de 6 meses até 1 ano
Mais de 1 até 3 anos Mais de 3 até 5 anos
Mais de 5 até 10 anos Mais de 10 anos

b) Que tipo de contrato tem com a empresa?

- Efectivo *Part-time*
A termo Trabalho temporário
A termo incerto Recibos verdes
Contrato com duração inferior a 6 meses Comissão de serviço

b1) Se é trabalhador temporário, ao todo, há quanto tempo trabalha nesta empresa?(em n° de meses) _____

c) Que função desempenha?

- Direcção de topo Direcção de departamento
Chefia de secção Operário(a)/operador(a)
Estagiário(a)/aprendiz Técnico(a)
Encarregado(a) Administrativo(a)
Comercial
Outra: _____

d) Qual o departamento (área ou sector) em que está inserido?

- Departamento comercial Departamento administrativo
Departamento financeiro Departamento recursos humanos
Departamento marketing Departamento qualidade
Departamento produção Departamento investigação/desenvolvimento
Outro departamento: _____

f) Idade:

- Menos de 20 anos Entre 20 e 29 anos Entre 30 e 35 anos
Entre 36 e 40 anos Entre 41 e 50 anos Mais de 50 anos

g) Sexo:

- Feminino Masculino

h) Habilitações escolares/académicas (n° de anos que estudou):

- 4 anos 11 anos Licenciatura
6 anos 12 anos Pós-graduação/mestrado
9 anos Bacharelato Doutoramento

Muito obrigado pela sua preciosa colaboração!