

Ciclo de Debates – Pensar a Administração Pública
Valorização das Pessoas: Liderança, Comunicação, Motivação, Satisfação
09 de Abril de 2015

RESPONSABILIDADE SOCIAL E VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS

Contributos para o bem-estar no trabalho

Ana Patrícia Duarte
Business Research Unit (BRU-IUL)



ESTRUTURA DA INTERVENÇÃO

1. Atualidade dos temas de responsabilidade social e valorização de pessoas



2. O que se entende por responsabilidade social



3. Contributos da responsabilidade social para a valorização das pessoas



4. Considerações finais



ATUALIDADE DOS TEMAS

Nos últimos anos assistimos a...

Intensificação do debate acerca do papel e das responsabilidades das organizações perante a Sociedade

Movimento pela valorização das Pessoas nas e pelas organizações – Pessoas como um ativo



ATUALIDADE DOS TEMAS



O QUE SE ENTENDE POR RESPONSABILIDADE SOCIAL?

- ▶ A definição do constructo é um exercício normativo, dependente das expectativas existentes acerca do papel das organizações na Sociedade (Marens, 2004)
- ▶ Enquanto conceito socialmente construído o número de dimensões e seus conteúdos varia (Dahlsrud, 2008; Duarte, Mouro & Neves, 2010)

□ Perspetiva Europeia da Responsabilidade Social

PERSPETIVA EUROPEIA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL



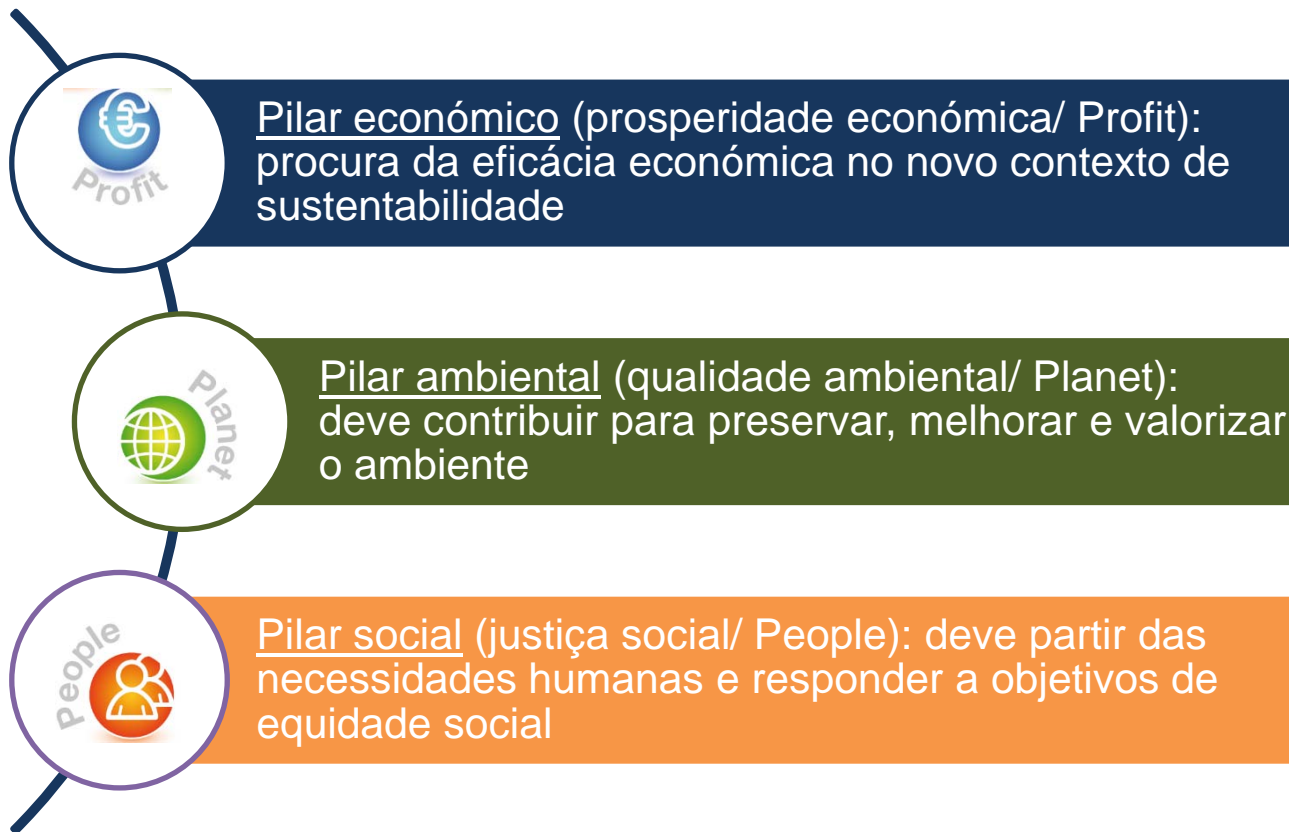
Adoção voluntária e estratégica de práticas de gestão que, indo para além das prescrições legalmente impostas, visem contribuir significativamente para o desenvolvimento sustentável

Responsabilidade pelos seus impactos na sociedade

Comissão Europeia (2001; 2011)

PERSPETIVA EUROPEIA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL

- ▶ “**triple botton line**” (Elkington, 1997): uma organização para ser sustentável deve ser financeiramente segura (*profit*), deve minimizar os seus impactos ambientais negativos (**planet**) e agir em conformidade com as expectativas sociais (**people**)



PERSPETIVA EUROPEIA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL

▶ 6 CAMPOS DE ATUAÇÃO SOCIALMENTE RESPONSÁVEL

		Área de actuação		
		Social	Económica	Ambiental
Dimensão	Interna	Clima social Empregabilidade Gestão e desenvolvimento dos RH	Adequação Perenidade Sustentabilidade Eficácia	Segurança no trabalho Condições de trabalho Saúde ocupacional Gestão do impacto ambiental
	Externa	Voluntariado empresarial Apoio sociocultural Relação com a comunidade	Apoio socioeconómico Patrocínios Relação com fornecedores, clientes e parceiros	Proteção e conservação ambiental

Adaptado de: Neves & Bento (2005)

PERSPETIVA EUROPEIA DA RS

▶ 6 CAMPOS DE ATUAÇÃO SOCIALMENTE RESPONSÁVEL

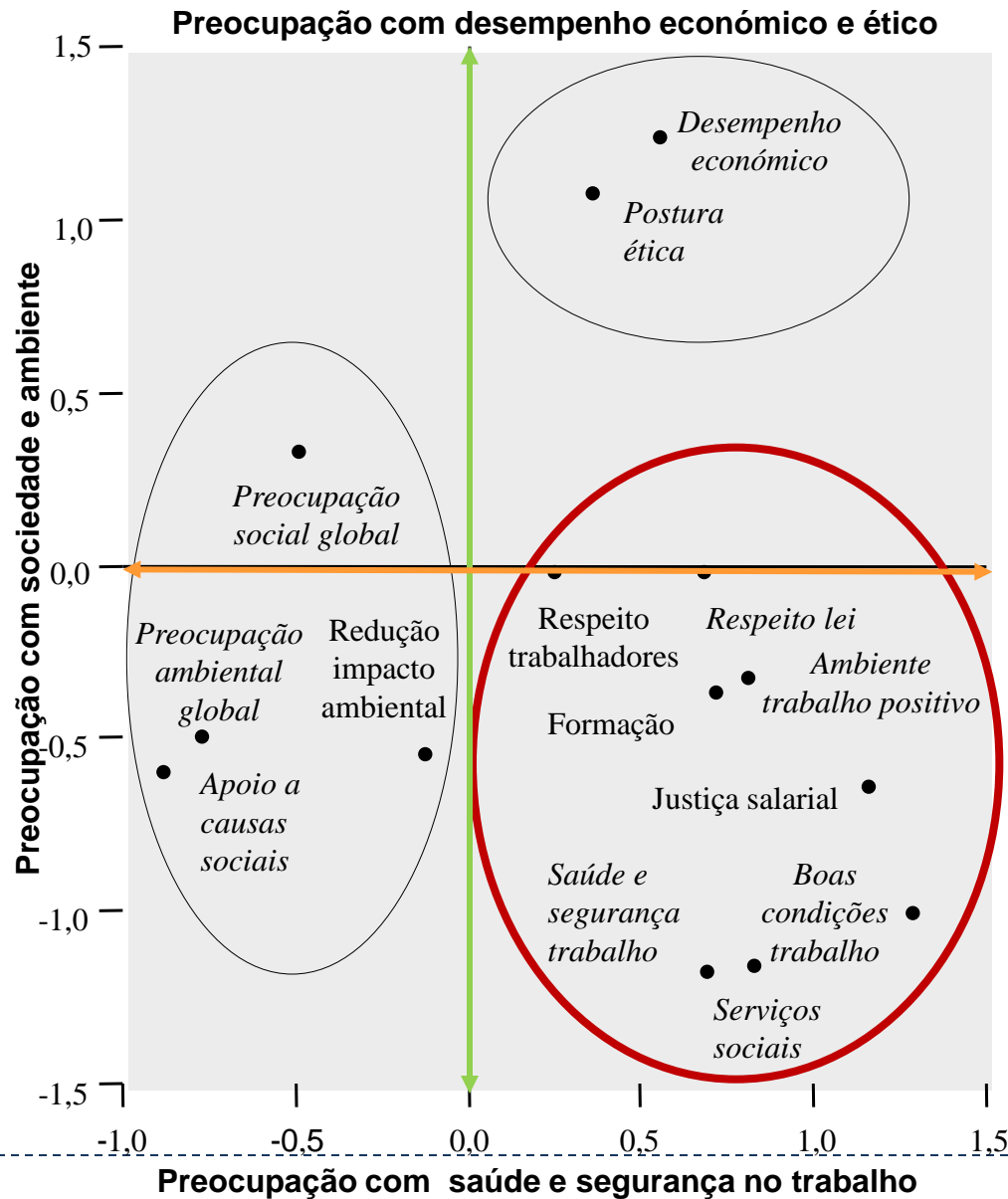
**PRÁTICAS DE
VALORIZAÇÃO DAS
PESSOAS**

		Área de atuação		
		Social	Económica	Ambiental
Dimensão	Interna	Clima social Empregabilidade Gestão e desenvolvimento dos RH	Adequação Perenidade Sustentabilidade Eficácia	Segurança no trabalho Condições de trabalho Saúde ocupacional Gestão do impacto ambiental
	Externa	Voluntariado empresarial Apoio sociocultural Relação com a comunidade	Apoio socioeconómico Patrocínios Relação com fornecedores, clientes e parceiros	Proteção e conservação ambiental

Adaptado de: Neves & Bento (2005)

O QUE ENTENDE O CIDADÃO POR RS?

Organização solidária & amiga do ambiente



Organização ética & eficiente



Organização preocupada com trabalhadores & famílias




CONTRIBUTOS DA RS PARA O BEM-ESTAR NO TRABALHO



CONTRIBUTOS DA RS PARA O BEM-ESTAR NO TRABALHO

AS PRÁTICAS DE RS ESTÃO ASSOCIADAS A MAIOR...



Identificação com a organização - sentimento de orgulho pela pertença à organização
(Glavas & Godwin, 2013; Duarte et al., 2013a)

Satisfação no trabalho – opinião avaliativa sobre a situação de trabalho
(Tziner et al., 2011; Duarte et al., 2013b)

Compromisso com a organização – laço psicológico de comprometimento/vinculação à organização
(Peterson, 2004; Duarte & Neves, 2012; Turker, 2009)

Envolvimento no trabalho – estado psicológico caracterizado por vigor, concentração e dedicação no trabalho
(Schaufeli & Bakker, 2010; Maltez et al., 2014)

CONTRIBUTOS DA RS PARA O BEM-ESTAR NO TRABALHO

Porquê?

Tornam as experiências de trabalho mais positivas e agradáveis ao melhorarem as condições de trabalho (Maignan & Ferrell, 2001; Duarte, 2011)

São vistas como um 'sinal' do valor que a organização atribui aos trabalhadores (Spence, 1973; Nascimento et al., 2014)

Incrementam a confiança na organização e a percepção de que a organização é justa (Lopes et al., 2010; Tziner et al., 2011; Duarte et al., 2013b)

Incrementam a perceção de que o trabalho realizado tem significado, um propósito maior do que o simples cumprimento de tarefas (Glavas, 2012)

A RS contribui para a criação de um ambiente de trabalho positivo com consequências favoráveis para a motivação e bem-estar das pessoas no trabalho

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desempenho social possui um efeito positivo no **bem-estar dos trabalhadores**, potenciando atitudes e comportamentos favoráveis no contexto de trabalho

A aposta em práticas de RS parece resultar numa situação de **ganhos triplos**:

Ganham os trabalhadores, ganha a Organização e ganha a Sociedade em geral

Em qualquer contexto organizacional **pessoas motivadas = mais trabalho/produktividade = melhor funcionamento**

Ciclo de Debates – Pensar a Administração Pública
Valorização das Pessoas: Liderança, Comunicação, Motivação, Satisfação
09 de Abril de 2015

RESPONSABILIDADE SOCIAL E VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS
Contributos para o bem-estar no trabalho

Obrigada pela atenção

Ana Patrícia Duarte

Business Research Unit (BRU-IUL)

patricia.duarte@iscte.pt

ISCTE IUL
Instituto Universitário de Lisboa
Lisbon University Institute

