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 <u>papel e das responsabilidades das</u>

<u>organizações perante a Sociedade</u>

Movimento pela <u>valorização das Pessoas nas e pelas</u>
<a href="mailto:organizações">organizações – Pessoas como um ativo</a>

# **ATUALIDADE DOS TEMAS**



### O QUE SE ENTENDE POR RESPONSABILIDADE SOCIAL?

- A definição do constructo é um exercício normativo, <u>dependente das expectativas</u> <u>existentes</u> acerca do papel das organizações na Sociedade (Marens, 2004)
- Enquanto <u>conceito socialmente construído</u> 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**)



<u>Pilar económico</u> (prosperidade económica/ Profit): procura da eficácia económica no novo contexto de sustentabilidade



<u>Pilar ambiental</u> (qualidade ambiental/ Planet): deve contribuir para preservar, melhorar e valorizar o ambiente



<u>Pilar social</u> (justiça social/ People): deve partir das necessidades humanas e responder a objetivos de equidade social

# 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

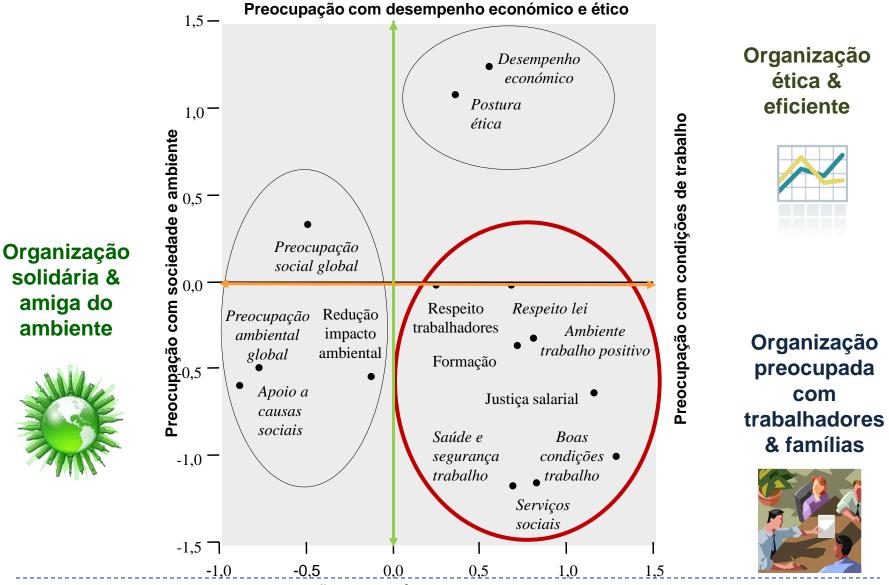
6 CAMPOS DE ATUAÇÃO SOCIALMENTE RESPONSÁVEL

PRÁTICAS DE VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS

		Área de 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)

# O QUE ENTENDE O CIDADÃO POR RS?



Preocupação com saúde e segurança no trabalho

Fonte: Duarte et al. (2010)

## CONTRIBUTOS DA RS PARA O BEM-ESTAR NO TRABALHO



As perceções de RS influenciam a relação do trabalhador com a organização, despoletando respostas emocionais, atitudinais e comportamentais (Rupp et al., 2006; Van

Buren, 2005)

### CONTRIBUTOS DA RS PARA O BEM-ESTAR NO TRABALHO

# AS PRÁTICAS DE RS ESTÃO ASSOCIADAS A MAIOR...

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)

Identificação com a organização - sentimento de orgulho pela pertença à organização (Glavas & Godwin, 2013;

Duarte et al., 2013a)

### CONTRIBUTOS DA RS PARA O BEM-ESTAR NO TRABALHO

Porquê?

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

São vistas como um <u>'sinal' do valor que</u> a organização atribui aos trabalhadores

(Spence, 1973; Nascimento et al., 2014)

Incrementam a confiança na organização e a perceção 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/produtividade = 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



